

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง



นางกัณทิมา คุณาวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
ชื่อและนามสกุล นางกัณทิมา คุณาวงศ์
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต
2. อาจารย์ ดร. อิศเรศ สันสนีย์วิทย์กุล

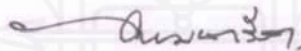
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



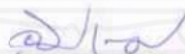
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ พันเอกอิทธิเดช จันโททัย)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. อิศเรศ สันสนีย์วิทย์กุล)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)



ชื่อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
ผู้วิจัย นางกณทิมา คุณาวงศ์ รหัสนักศึกษา 2513007928 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต (2) อาจารย์ ดร. อิศเรศ ศันสนีย์วิทย์กุล
ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ประชากรในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจำนวน 920 คน กลุ่มตัวอย่าง 279 คน กำหนดแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความมีอิสระในงาน โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 51.4 (3) แนวทางสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ควรกำหนดกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสม ให้อิสระในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ควรปลูกจิตสำนึกพนักงานให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นริเริ่มใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการประชุมกำหนดนโยบายตามความเหมาะสมเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานระหว่างพนักงานกับผู้บริหารเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร ควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันภายในองค์กร เพื่อสร้างความรักความสามัคคีอันจะก่อให้เกิดความผูกพันกันในหมู่พนักงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรให้ความชื่นชมและยอมรับในความสามารถของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักว่าตนทรงคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กร

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

Thesis title: Organizational Commitment of the Office of the Election Commission of Thailand's Officers

Researcher: Mrs. Kanthima Kunawong; **ID:** 2513007928; **Degree:** Master of Public Administration **Thesis advisor:** (1) Papavadee Montriwat, Associate Professor; (2) Dr. Isaes Sunsaneevithayakul; **Academic Year:** 2012

Abstract

The objectives of this research were to study: (1) level of organizational commitment of the Office of the Election Commission of Thailand's officers; (2) factors affecting the organizational commitment of the Office of the Election Commission of Thailand's officers; and (3) appropriate ways to enhance organizational commitment of the Office of the Election Commission of Thailand's officers.

Population consisted of 920 officers of the Office of the Election Commission of Thailand, from which 279 samples were obtained through stratified proportional sampling method. Accidental sampling method was also applied. Research instrument was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The findings showed that (1) organizational commitment of officers of the Office of the Election Commission of Thailand was at high level, with the highest mean on the aspect of intention to remain organizational membership; (2) factors affecting organizational commitment were challenge of work, realization of self-importance to the organization, participation in administration, and work autonomy, all 4 variables could predict organizational commitment at 51.4 percent (3) appropriate ways to enhance organizational commitment were: there should be more flexibility in rules and regulation necessary to facilitate workflow, more work autonomy and opportunities in making decision, officers should be instilled the realization of the importance of their operation, they should be provided with opportunities to initiate new ideas, and to participate in the meeting concerning policy formulation so to exchange their view with the executives which would lead to organization development, moreover, there should be parties or get together meetings in house to foster organizational harmony that would strengthen the commitment among officers, in addition, the management should admire and accept the officers with good performances or high capabilities, which would result in their confidence of their invaluableness and their worth to the organization.

Keywords: Organizational Commitment, Office of the Election Commission of Thailand

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ภาวดี มนตรีวัต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมานับแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งทุกท่านที่เสียสละเวลา และให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดียิ่ง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เจ้าหน้าที่สาขาวิชาวิทยาการจัดการทุกท่านที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาของการศึกษา ขอขอบพระคุณผู้แต่งตำรา และเอกสารต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยใช้อ้างอิงในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นกำลังใจให้ตลอดมา

กัณทิมา คุณาวงศ์

ตุลาคม 2555

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการ การเลือกตั้ง.....	56
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	62
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	70
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
สรุปการวิจัย.....	75
อภิปรายผล.....	81
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก.....	95
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	96
ข แบบสอบถาม.....	98
ประวัติผู้วิจัย.....	104



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงการกำหนดขนาดตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน.....	38
ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การให้คะแนน.....	40
ตารางที่ 3.3 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	41
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	44
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	44
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	45
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	45
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	45
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน.....	46
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น ที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	47
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	48
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทายของงานของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	49
ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยลักษณะงานด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	51
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	53
ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยลักษณะงานด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

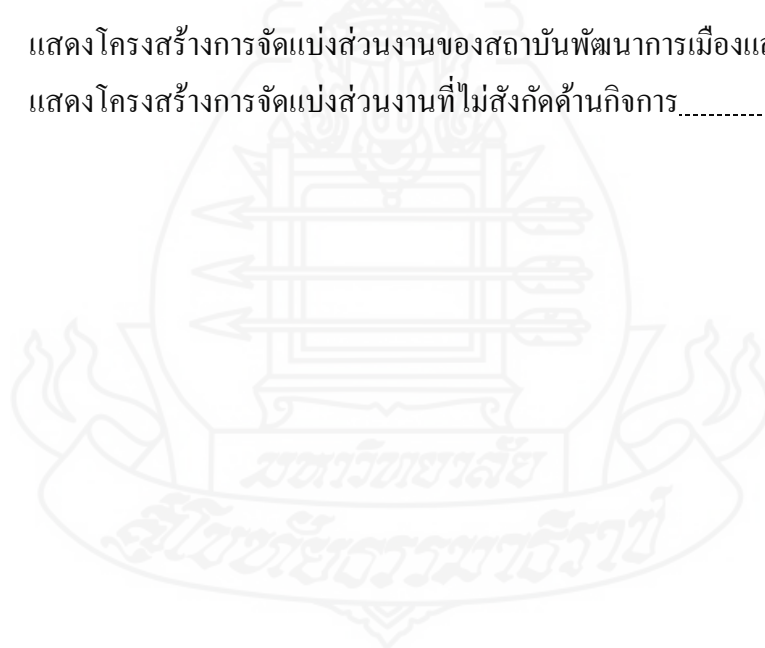
	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	56
ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อ องค์การด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	57
ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อ องค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	59
ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อ องค์การด้านความตั้งใจซึ่งสมาชิกภาพขององค์การของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	61
ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	62
ตารางที่ 4.18 แสดงตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	63
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การของ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	64
ตารางที่ 4.20 แสดงตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	65
ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	66
ตารางที่ 4.22 แสดงตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	68
ตารางที่ 4.24 แสดงตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	69
ตารางที่ 4.25 แสดงค่าความถี่ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนว ทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	70
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าความถี่ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนว ทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กรควรดำเนินการใด เพื่อให้ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น.....	71
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าความถี่ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนว ทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กรควรดำเนินการใด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มการยอมรับเป้าหมายขององค์กร.....	72
ตารางที่ 4.28 แสดงค่าความถี่ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนว ทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กรควรดำเนินการใดจึงจะ สามารถทำให้บุคลากรต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป.....	73

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการ การเลือกตั้ง.....	26
ภาพที่ 2.2 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการบริหารกลาง.....	27
ภาพที่ 2.3 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการสืบสวนสอบสวน และวินิจฉัย.....	28
ภาพที่ 2.4 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการบริหารงานเลือกตั้ง.....	29
ภาพที่ 2.5 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการพรรคการเมืองและการออกเสียง ประชามติ.....	29
ภาพที่ 2.6 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการการมีส่วนร่วม.....	30
ภาพที่ 2.7 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของสถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง.....	31
ภาพที่ 2.8 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานที่ไม่สังกัดด้านกิจการ.....	32



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	8
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	18
ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	44
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการ การเลือกตั้ง.....	56
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	62
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	70
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
สรุปการวิจัย.....	75
อภิปรายผล.....	81
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก.....	95
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	96
ข แบบสอบถาม.....	98
ประวัติผู้วิจัย.....	104



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงการกำหนดขนาดตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน.....	38
ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การให้คะแนน.....	40
ตารางที่ 3.3 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	41
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	44
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	44
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	45
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	45
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	45
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน.....	46
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น ที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	47
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	48
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทายของงานของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	49
ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยลักษณะงานด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	51
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	53
ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยลักษณะงานด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

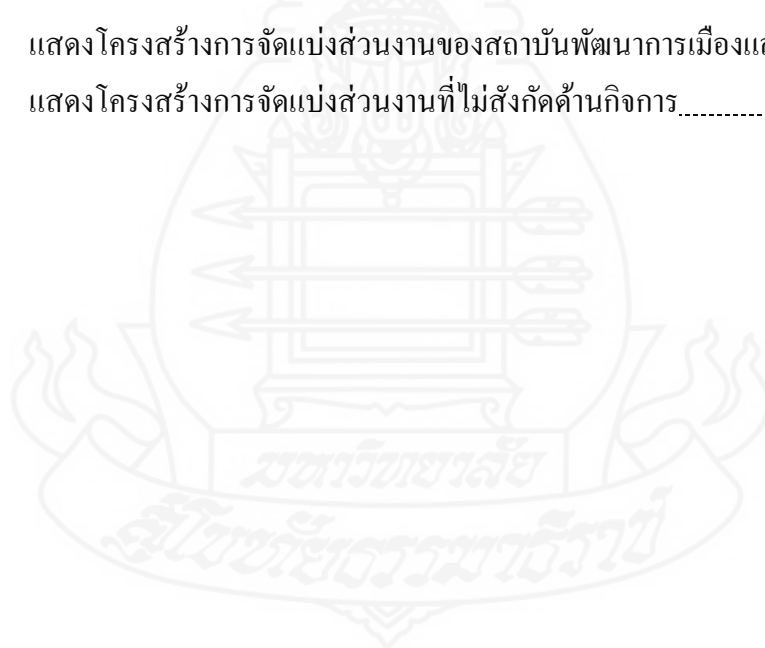
	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	56
ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อ องค์การด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	57
ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อ องค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	59
ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อ องค์การด้านความตั้งใจซึ่งสมาชิกภาพขององค์การของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	61
ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	62
ตารางที่ 4.18 แสดงตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	63
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การของ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	64
ตารางที่ 4.20 แสดงตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	65
ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	66
ตารางที่ 4.22 แสดงตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	68
ตารางที่ 4.24 แสดงตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	69
ตารางที่ 4.25 แสดงค่าความถี่ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนว ทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	70
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าความถี่ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนว ทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กรควรดำเนินการใด เพื่อให้ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น.....	71
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าความถี่ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนว ทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กรควรดำเนินการใด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มการยอมรับเป้าหมายขององค์กร.....	72
ตารางที่ 4.28 แสดงค่าความถี่ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนว ทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กรควรดำเนินการใดจึงจะ สามารถทำให้บุคลากรต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป.....	73

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการ การเลือกตั้ง.....	26
ภาพที่ 2.2 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการบริหารกลาง.....	27
ภาพที่ 2.3 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการสืบสวนสอบสวน และวินิจัย.....	28
ภาพที่ 2.4 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการบริหารงานเลือกตั้ง.....	29
ภาพที่ 2.5 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการพรรคการเมืองและการออกเสียง ประชามติ.....	29
ภาพที่ 2.6 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการการมีส่วนร่วม.....	30
ภาพที่ 2.7 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของสถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง.....	31
ภาพที่ 2.8 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานที่ไม่สังกัดด้านกิจการ.....	32



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติ มาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ.2541 ซึ่งก่อนหน้านั้น กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการเลือกตั้งมาโดยตลอด ต่อมาภายหลังได้มีการยกเลิกรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ.2550 มีการตราพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ.2550 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ.2550 โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนากระบวนการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติให้ เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม ส่งเสริมประชาชนให้มีความรู้ความเข้าใจมีจิตสำนึกและวิถีชีวิต ประชาธิปไตย เสริมสร้างการเมืองภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็ง ส่งเสริมสนับสนุนพรรค การเมืองให้เป็นสถาบันทางการเมืองที่เข้มแข็ง และพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

ภารกิจข้างต้นไม่สามารถที่จะดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง หากปราศจากสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้งซึ่งเป็นหน่วยงานบูรณาการรองรับการดำเนินงาน ในช่วงเริ่มต้นองค์การ นั้น มีเพียงคณะกรรมการการเลือกตั้ง 5 คน บุคลากรจากหน่วยงานราชการอื่น และหน่วยงาน ภาคเอกชนบางส่วนมาช่วยปฏิบัติงานเพียง 15 คน ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ดำเนินงานมาถึง 13 ปีแล้ว มีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการการเลือกตั้งมาแล้วถึง 3 ชุด มีการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างและขนาดองค์การ มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีการปรับเปลี่ยนสาย งานบังคับบัญชา มีจำนวนพนักงานการเลือกตั้งถึง 2,500 คน บางส่วนโอนย้ายจากหน่วยงาน ราชการอื่น และบางส่วนจากการสอบบรรจุเข้ามาเป็นพนักงานการเลือกตั้งโดยตรง เมื่อบุคลากร จำนวนมากมีความหลากหลายที่มา สิ่งก็ตามมาคือ คุณธรรม จริยธรรม และความผูกพันต่อองค์การ ย่อมมีความแตกต่างกันไป

จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ทำให้เกิดการปรับตัวจากระบบเดิมของ บุคลากรแต่ละคนมาเป็นพนักงานของรัฐในรูปแบบใหม่ ซึ่งหมายถึงองค์การของรัฐที่เป็นอิสระใน

การบริหารจัดการทั้งในด้านอำนาจและงบประมาณ หมายถึงมิติของการบริหารจัดการองค์การเป็นที่รวมของบุคลากรที่อยู่ร่วมกันและปฏิบัติอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้องค์การก้าวไปข้างหน้าโดยบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมาย การบริหารงานบุคคลจึงมีส่วนสำคัญในการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เช่น ค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ เงินเดือน สวัสดิการ รวมถึงการจูงใจภายนอก มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร การปรับเลื่อนตำแหน่ง มีสิ่งจูงใจหรือการตอบสนองความต้องการพื้นฐานบ่งบอกได้ถึงความยินดีและความพอใจของบุคลากร แต่สิ่งที่เหนือไปกว่านั้น คือการที่องค์การควรต้องส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เกิดความรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์การ เพราะในแง่ของความผูกพันที่มีต่อองค์การเป็นการแสดงถึงความจงรักภักดี ความทุ่มเทแรงกายแรงใจ ความศรัทธาต่อองค์การ อันเป็นผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และต้องการอยู่กับองค์การตลอดไป กิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันที่แตกต่างกันไป องค์การใดมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำพาองค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมแสดงให้เห็นถึงระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากรสูง การรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์การได้นั้น ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการควบคุมและลดปัญหาต่าง ๆ ที่จะก่อตัวขึ้น ในทางกลับกันหากองค์การสูญเสียบุคลากรไปแม้เพียงหนึ่งคนก็เปรียบได้ว่าองค์การต้องประสบกับความสูญเสียไปด้วยเช่นกัน

ด้วยเหตุผลที่แสดงถึงความเป็นมา ความสำคัญและความจำเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตลอดจนปัญหาดังกล่าวมาแล้ว ประกอบกับผู้ศึกษาได้ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งด้วย จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจทำการศึกษา เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” โดยทำการศึกษาว่าพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับใด ปัจจัยอะไรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ รวมถึงแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ โดยคาดหวังว่าผลของการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง และเสริมสร้างศักยภาพแก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานขององค์การสืบไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง



3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ เช่น Mowday, Porter and Steers และ Allen and Meyer สามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งประกอบด้วย ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร รวมทั้งศึกษาปัจจัยลักษณะงาน อันได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 24 สำนัก ได้แก่ (1) สำนักบริหารทั่วไป (2) สำนักการคลัง (3) สำนักนโยบายและแผน (4) สำนักบริหารการเลือกตั้ง (5) สำนักสนับสนุนการเลือกตั้ง (6) สำนักวิจัยและพัฒนาการเลือกตั้ง (7) สำนักกิจการพรรคการเมือง และการออกเสียงประชามติ (8) สำนักบริหารการสนับสนุน โดยรัฐ (9) สำนักการมีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกตั้ง (10) สำนักธรรมาภิบาลและเผยแพร่ (11) สำนักสืบสวนสอบสวนและวินิจฉัย 1 (12) สำนักสืบสวนสอบสวนและวินิจฉัย 2 (13) สำนักสืบสวนสอบสวนและวินิจฉัย 3 (14) สำนักสืบสวนสอบสวนและวินิจฉัย 4 (15) สำนักสืบสวนสอบสวนและวินิจฉัย 5 (16) สำนักกฎหมายและคดี (17) สำนักการประชุม (18) สำนักประชาสัมพันธ์ (19) สำนักเลขานุการคณะกรรมการการเลือกตั้ง (20) สำนักวิจัยและคดี (21) สำนักผู้ตรวจการ (22) สำนักผู้ตรวจสอบภายใน (23) สำนักพัฒนาบุคลากร และ (24) สำนักวิจัยและวิชาการ

4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.3.1 ประชากร คือ พนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งทั้งหมดในพื้นที่ที่จะทำการศึกษา รวม 920 คน

4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 279 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างเดือน ตุลาคม – ธันวาคม 2554

5. นวัตกรรมเฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้ ดังนี้

5.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันทางใจของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีต่อองค์กร ซึ่งวัดได้จาก ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

5.2 ความทุ่มเท หมายถึง ความทุ่มเทต่อองค์กรของพนักงาน ทศนคติในทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กร มีความผูกพันและเข้าร่วมกับองค์กร มีความพร้อมที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้า

5.3 ความตั้งใจที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การตัดสินใจของพนักงานในการแสดงพฤติกรรมสมัครใจจะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร แม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือองค์กรจะประสบวิกฤตการณ์อย่างไร ก็ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร ในที่นี้หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าถ้ายังเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ก็จะประสบความสำเร็จในอาชีพอย่างแน่นอน จึงมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ หรือได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าอย่างไร ก็ยังเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป

5.4 ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และมีค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ในที่นี้หมายถึง นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ค่านิยมของพนักงานและนโยบายขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้เชื่อมั่นได้ว่าหากปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรจะทำให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน รวมทั้งมีความเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

5.5 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงาน

5.6 ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานต่อประเภทของงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ความยากลำบากในการปฏิบัติ และการเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่

5.7 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ วัตถุประสงค์ของการกำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติงาน การใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจในงานและรูปแบบวิธีใหม่ในการปฏิบัติ

5.8 ความท้าทายของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ หรือทักษะในการปฏิบัติงานมากกว่างานอื่น ๆ และผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ และให้การยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

5.9 การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคคลที่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการเข้าร่วมการประชุม หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย การร่วมวางแผนการดำเนินงาน การเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และการติดตามผลจากการปฏิบัติงาน

5.10 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาที่จะใช้ความรู้ความสามารถ ความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับ การได้เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการทำงานด้วยความยุติธรรม

5.11 ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากองค์กรว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ได้รับการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร รวมถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ

6.1 เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน รวมทั้งนำไปใช้ปรับปรุงสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

6.2 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6.3 เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษา จะช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งงานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการศึกษาวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้ หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่องนี้ต่อไปในอนาคต

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยกำหนดหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

อุทัย เลาหิเชียร และวรงค์ จันทรร (2531: 302) ได้ให้ความหมายของความผูกพันว่า หมายถึง การที่สมาชิกขององค์กรอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรเพื่ออุทิศเวลา และกำลังความสามารถให้แก่หน่วยงาน กับยินยอมปฏิบัติตามปทัสถานและค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรองทอง อยู่สุข (2533: 35) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งจะมีการสั่งสมมากขึ้นจนถึงระดับมีความจงรักภักดี (loyalty) มีความต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย และแม้เมื่อองค์กรกำลังอยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ฯลฯ ก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา ไม่คิดลาออกจากงานไปหางานใหม่ เป็นต้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และความต้องการมีส่วนร่วมในงาน (job involvement) กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความพึง

พอใจในงาน เขาจะมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุดและมีจิตใจผูกพันตลอดจนใคร่ที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กร

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551: 105) ได้อธิบายว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ทักษะคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป

Sheldon (1971: 143-144) (อ้างใน ลัดดา สัจพันโรจน์ 2545: 24) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรไปในทางบวกซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กรและเป็นความตั้งใจของบุคคลในองค์กรที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Mowday, Porter and Steers (1982: 271) (อ้างใน วิชัย รวิพันธ์ 2546: 16) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีในสภาวะปกติ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันเหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพดีขึ้นไปกว่าเดิม กล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และบุคคลจะมีความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และยังได้แนวความคิดด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กร บุคคลแสดงออกถึงความผูกพันในองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของ

- มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- มีความเต็มใจและยินดีจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับ

องค์กร

- มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

Allen and Mayer (1990) (อ้างใน รุจิ อุศศิศิลป์ศักดิ์ 2546: 14) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological state) ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 ด้านได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร หากสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เป็นการเน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กรนั้น เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่

ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน เช่น ไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษา สมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องมาจากการได้เปรียบเทียบกับอย่างอื่นแล้วถึงผลได้ ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณา ในลักษณะของผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป เช่น บำเหน็จ บำนาญ ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและจัดว่าเป็น พื้นฐานของความผูกพันคือ ทฤษฎี SIDE-BET ของ Becker มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน การที่คนคนหนึ่งเข้ามาทำงานเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไรก็ เหมือนเขาลงทุนอยู่ในองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา ทฤษฎีนี้ยังได้อธิบายว่าบางคนสามารถอยู่กับองค์กรได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงาน เป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบกับ ชั่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กร เขาจะสูญเสียผลประโยชน์อะไรบ้าง จึงยากต่อการที่จะ ละทิ้งจากองค์กรไปเพราะหมายถึง ผลประโยชน์ที่จะเสียไป ระดับความผูกพันต่อองค์กรจึงขึ้นอยู่กับ ความมากน้อยและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนและขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการ จงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและ สังคมจรรยาบรรณหรือจิตสำนึก บุคคลจะรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความ ผูกพันต่อองค์กร จงรักภักดีต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องเหมาะสมที่จะทำหน้าที่หรือ พันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Robbins (อ้างใน วันชัย มีชาติ 2548: 57-58) อธิบายว่า ความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) เป็นสภาวะที่พนักงานผูกพันตัวเองเข้ากับองค์กรใดองค์กรหนึ่งและ เป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ และมีความต้องการที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นไว้ ซึ่งพนักงานจะรู้สึกมีความเกี่ยวข้อง จงรักภักดี และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ความผูกพันกับ องค์กรนี้จะมีความแตกต่างจากเกี่ยวข้องกับการงานในแง่ที่ความเกี่ยวข้องกับการงาน (job involvement) เป็นการกำหนดตัวเองและเป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานใดงานหนึ่ง โดยเฉพาะ ส่วนความผูกพันกับองค์กรเป็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ต้องการทำงาน ในองค์กร ความผูกพันกับองค์กรจะทำให้คนงานในองค์กรมีอัตราการเข้าออกงาน (turnover) ต่ำ

Kanter (1968: 499-517) (อ้างใน วรพันธ์ เศรษฐแสง 2548: 56) กล่าวว่า ความผูกพัน ต่อองค์กรเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทำร่างกายและความจงรักภักดี ให้แก่ระบบสังคม ที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 3 รูปแบบ คือ

- ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance commitment) หมายถึง บุคคลได้ เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้

- ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กรโดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบ หรือเหรียญตรา

- ความผูกพันแบบควบคุม (Control commitment) หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

ซงชัย สมบูรณ์ (2549: 202-203) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของคนในองค์กรที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กรคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งสามารถแบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

Hewitt Associates (2005) (อ้างใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ 2550: 15) ให้มุมมองว่าความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถสังเกตได้จากการพูดถึงองค์กรในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ นั่นคือ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป โดยคิดว่าพนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร จึงเห็นได้ว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสำคัญ เพราะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกในทางบวก มีความจงรักภักดีโดยปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งและก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์กร ซึ่งสิ่งนี้เป็นเสมือนสิ่งกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Porter และ Smith (1991) (อ้างใน ช่อสุดา โสระดา 2551: 5) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กรซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันกันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์กรซึ่งมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตน ด้วยมีความเชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความหวังใจต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

Herbert (1976: 416-417) (อ้างใน ทิวา แก้ววิเชียร 2552: 21) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการประสานพฤติกรรมของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว การเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่พนักงานแสดงตนเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น ก็ยังเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์นั้น แม้อาจจะต้องยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

O'Rielly and Chatman (1986: 493) (อ้างใน ชีระพนธ์ มณีสุด 2552: 20) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสภาวะทางจิตใจที่บุคคลมีความรู้สึกต่อองค์กร สะท้อนถึงระดับที่บุคคลแสดงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือยอมรับในคุณลักษณะและเป้าประสงค์ขององค์กร

Mathieu and Zajac (1990: 171) (อ้างใน ชีระพนธ์ มณีสุด 2552: 20) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกยึดมั่นหรือสัมพันธ์เกี่ยวโยงของบุคคลกับองค์กร

Burke Institute (2007) (<http://www.burke.com>: สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2555) เป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เสนอว่าพนักงานที่มีความผูกพันคือผู้ที่ทำงานอยู่กับองค์กรนั้นๆ เพื่อส่งเสริมองค์กรให้สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า รวมถึงช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จมีผลกำไร โดยความผูกพันของพนักงานนี้มีความเชื่อมโยงกับความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และความสามารถในการทำกำไร (Profitability) ขององค์กร

The Institute For Employment Studies (2004) (อ้างใน ชัยทวิ เสนะวงศ์: <http://www.kc.hri.tu.ac.th>: สืบค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2555) เป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์และงานวิจัย ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันของพนักงานไว้ว่า พนักงานจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและคุณค่าขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะใส่ใจใน

บริษัทของธุรกิจ และทำงานกับเพื่อนร่วมงานในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร องค์กรจะต้องสร้างการพัฒนาและปลูกฝังความผูกพันของพนักงานซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมอันประกอบไปด้วย

1. มีความเชื่อมั่นในองค์กร
2. พัฒนา ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
3. มีความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานขององค์กรอย่างลึกซึ้ง ทั้งในภาพกว้างและภาพย่อย
4. ยอมรับ เชื่อมั่น ให้เกียรติในคนอื่น ๆ และเต็มใจให้ความช่วยเหลือคนอื่น ๆ อยู่เสมอ
5. มีความพร้อมเต็มใจ และร่วมมือที่จะทำงานในเชิงรุกไปข้างหน้า
6. พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
7. สถิติการหยุดงาน ลาออกต่ำ
8. ผู้นำ เป็นผู้นำที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และสังคมดี

ชัยทวี เสนะวงศ์ (2550) (<http://www.kc.hri.tu.ac.th>: สืบค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2555) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานในการที่จะพัฒนา หรือสร้างให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พวกเขาจะตระหนักถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรอยู่ตลอดเวลา พนักงานเหล่านี้พร้อมจะทุ่มเท ร่วมมือในการปรับปรุงงาน เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Northcraft and Neale (1990: 290) (อ้างใน ชีระพนธ์ มณีสุด 2552: 21) ได้ให้นิยามว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นพลังของความสัมพันธ์ในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทร่างกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

Steers (1977: 46-56) (อ้างใน จิรประภา อัครบวร 2549: 6-7) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่คิดจะละทิ้งไปจากองค์กร

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

เสนาะ ดิยาวี (2535: 34-35) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรก่อให้เกิดความไว้วางใจกัน ช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้ง เป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น ขจัดการป้องกันตัวเอง ลดความเห็นแก่ตัวและสร้างระบบการสื่อสารที่ดี

นอกจากนั้น เสนาะ ดิยาวี (2544: 34-35) ยังได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรก่อให้เกิดความไว้วางใจกัน
2. ความผูกพันองค์กรช่วยแก้ไข หรือลดความขัดแย้ง
3. ความผูกพันองค์กรจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น
4. ความผูกพันองค์กรจะจัดการป้องกันตัวเอง
5. ความผูกพันองค์กรจะลดความเห็นแก่ตัวลง
6. ความผูกพันองค์กรสร้างระบบการสื่อสารที่ดี

The Gallup Organization (อ้างใน สวณีย์ แก้วมณี 2549) สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรศึกษาวิจัย โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2. พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน (Not-Engaged Employee) คือ พนักงานที่เสมือน “ผีดิบในองค์กร” ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์กร แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

3. พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร (Actively Disengaged Employee) คือ พนักงานพวกที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในการ

ทำงานที่ทำ และยังส่งผลต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบ ๆ ข้าง เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” ที่คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่น ในที่สุดไม่เพียงแต่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จ พนักงานเหล่านี้ยังจะขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่น ๆ ด้วย

Mathieu and Zajac (1990: 171-194) (อ้างใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552: 194-195) พบว่า ผลดีของการมีความผูกพันกับองค์กรในด้านพฤติกรรมการทำงาน จากการศึกษารวบรวม และวิเคราะห์งานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรมีผลทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ดังเช่น มีสติคิดการทำงานสม่ำเสมอ มีความพึงพอใจในงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้องค์กรมีผลผลิตและคุณภาพที่สูงขึ้น

ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน นอกจากพฤติกรรมในการทำงานที่ดีตามหน้าที่แล้ว พนักงานที่มีความผูกพันจะมีความเต็มใจใช้ความพยายามทำงานและทุ่มเท เพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้ แม้จะเป็นพฤติกรรมนอกเหนือหน้าที่โดยตรงของตน ซึ่งสมาชิกยินดีทำเพื่อองค์กรโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ เนื่องจาก การมีความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ แต่ในทางตรงกันข้าม การขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลเสีย เนื่องจากก่อให้เกิดการทะเลาะเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร และทำให้มีพฤติกรรมถดถอยในการทำงาน ได้แก่ การมาสาย การเข้าและออกจากงานอีกด้วย

ด้านการคงอยู่ในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายแนวโน้มในการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ไม่ลาออกจากองค์กรไปโดยสมัครใจ อัตราการเข้า-ออก ของสมาชิกองค์กรย่อมลดลง ช่วยป้องกันองค์กรจากความสูญเสียด้านบุคลากร ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้ห้องค์การต้องจัดการด้านบุคลากรเกี่ยวกับพนักงานที่ลาออก และเริ่มต้นสรรหาคัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานใหม่ กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ ทำให้ห้องค์การต้องใช้พนักงานฝ่ายบุคคลจำนวนมากขึ้น นับเป็นค่าใช้จ่ายสูงมาก

Buchanan (1974: 533) (อ้างใน วีระพนธ์ มณีสุด 2552: 25) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น สามารถพยากรณ์พฤติกรรมของพนักงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเข้า-ออกจากรางาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มความสามารถ เพื่อให้ห้องค์การบรรลุเป้าหมาย เหตุผลอีกประการหนึ่งก็คือ ความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นตัวแปรที่พัฒนาและขยายการศึกษามาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร ดังนั้น จึงมีผู้ศึกษาและแสดงความสำคัญของความผูกพันกับองค์กรในหลายด้าน ได้แก่ด้านการเชื่อมโยงเป้าหมาย และค่านิยมของบุคคลกับขององค์กร ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน และด้านการคงอยู่ในองค์กร

ด้านการเชื่อมโยงเป้าหมาย และความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เป็นประโยชน์ประการหนึ่งที่เกิดเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์กร ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายขององค์กร และมีความผูกพันต่องานอย่างมาก เนื่องจากเห็นว่างานคือ สิ่งที่คุณสามารถช่วยขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ นอกจากเป้าหมายแล้วความผูกพันยังก่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างค่านิยมขององค์กรกับค่านิยมของสมาชิกให้เป็นไปในทางเดียวกันอีกด้วย เมื่อองค์กรและบุคคลมีเป้าหมายและค่านิยมสอดคล้องกับบุคคล จึงมีความต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมากยิ่งขึ้น

Steers (1997: 48-57) (อ้างใน จิรประภา อัครบวร 2549: 6-7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของพนักงานในองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง โดยกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร คือ พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างมากที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา โดยเหตุที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่คุณสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันสูง มักจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977: 46) (อ้างใน ฉัญฐพันธ์ เขจรนันท์ 2551: 105) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

1. มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของคนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

2. มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. มีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการของ บุคลากรที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กร อื่น และถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ บุคลากรจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะ ลาออกจากองค์กร

Buchanan (1974: 533) (อ้างใน ทิวา แก้ววิเชียร 2552: 25) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์กรว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ

- ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ (Identification) โดยการเต็มใจจะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน
- การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) ในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
- ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Allen and Meyer (1997) (อ้างใน ทิวา แก้ววิเชียร 2552: 26) กล่าวว่า ความผูกพันต่อ องค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุน ที่บุคคลให้กับองค์การ และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่า จะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ
- ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อนันตชัย คงจันทร์ (2529: 36-38) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลหรือความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) ระดับการศึกษา
2. คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน
3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่การงานของตน ความชัดเจนของกฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ สมาชิกในองค์กรได้ร่วมตัดสินใจ
4. ประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือองค์กร ความตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กร องค์กรให้ความสำคัญสมาชิก ความคาดหวัง ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ตนเองได้รับค่าตอบแทนยุติธรรม

Larson and LaFasto (1990: 75) (อ้างใน วิเชียร วิทย์อุดม 2553: 225) ความผูกพันของสมาชิกจะมีผลอย่างมากเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมงาน พวกเขาจะทำอะไรก็ตามที่จะช่วยให้ทีมงานเกิดความสำเร็จได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับความสามัคคีกัน และความผูกพันกัน ในทีมงานเป็นสำคัญ จากการศึกษาถึงความสำเร็จของทีมงาน พบว่าสมาชิกย่อย ๆ ในทีมงานและกลุ่มของทีมงานจะให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับความสามารถของแต่ละคน และลักษณะของความผูกพันของสมาชิก ในทีมงาน ซึ่งจะเป็นเครื่องบ่งบอกถึงเป้าหมายของทีมงานและความประสงค์ที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จของทีมงาน

Steers and Porter (1991) (อ้างใน รุจิ อุศิสืบศักดิ์ 2546: 16) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะประสบการณ์

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งบุคคลที่อายุมากจะมีความคิดความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าคนที่อายุน้อย ยิ่งมีอายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผล ความหวังที่จะได้รับค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จ บำนาญ และตำแหน่งหน้าที่ที่ตีสั้น

1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เนื่องจากมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าและมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงงานน้อย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากได้อุทิศกำลังกาย สติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลา ยิ่งนานขึ้นทำให้เพิ่มความดึงดูดใจในการปฏิบัติงาน มีความหวังที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง มีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีครอบครัว จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เพราะมีภาระต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานยังมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นยังพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้นตาม

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาทลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน มีการระบุขอบเขต จึงจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวม และแยกเป็นชิ้นงานได้ บุคลากรสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยมีผลงานให้เห็นชัดเจน

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินใจด้วยตนเอง กำหนดเวลาและวิธีที่จะทำงานนั้นเสร็จโดยไม่มีการควบคุม ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ต้องการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถ สติปัญญา ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ งานที่ทำท่ายจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเองเพราะจะเกิดความพอใจ เมื่องานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์การ

3.1 การกระจายอำนาจในองค์การ เป็นการมอบอำนาจการบริหารมาสู่ปฏิบัติผู้บังคับบัญชาไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มอบอำนาจให้ตรงกับความสามารถ ให้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าองค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไร เพราะผลกำไรคือ ผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์การ องค์การขนาดใหญ่มีผลให้เกิดความผูกพันในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เราควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมจากการที่เราได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การ

4.2 ความรู้สึกต่อองค์การว่าเป็นองค์การที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้ง ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ความเชื่อถือทำให้บุคลากรมีความมั่นใจรู้สึกว่างค์การที่พึ่งพาได้จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ คือ รู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์การ

Dunham, Grube and Castanede (1994: 370-380) (อ้างใน ชีระพนธ์ มณีสุด 2552: 23) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Allen and Meyer และเสนอว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 การรับรู้คุณลักษณะงานในแง่ต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ความเป็นอิสระในงาน (Task autonomy)
- 2) ความสำคัญของงาน (Skill significant)
- 3) การให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory feedback)
- 4) การพึ่งพาได้ขององค์การ (Organizational dependability)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การด้านการคงอยู่ ได้แก่

2.1 อายุ

2.2 อายุงาน

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction)

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to leave)

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีดังนี้

- 3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker commitment)
- 3.2 การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory management)
- 3.3 การพึ่งพาได้ขององค์การ (Organizational dependability)

Kanter (1968) (อ้างใน ทิวา แก้ววิเชียร 2552: 21) กล่าวว่า สมาชิกในองค์การแต่ละคน มีความคิด พฤติกรรมแตกต่างกัน และความแตกต่างเหล่านี้ทำให้คนในองค์การผูกพันกับองค์การ ด้วยสาเหตุต่าง ๆ กัน แบ่งได้ดังนี้

- ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจ ของบุคคล โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่นเมื่อคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์การสูง มากกว่าการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ก็ทำให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์การต่อไปเพื่อให้เกิดผลกำไร จึง อาจกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคมในระบบ

- ความผูกพันยึดติด (Cohesion Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับ องค์การ อารมณ์และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์การได้และความพึงพอใจจะเกิดขึ้น หากสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะไม่มีการต่อต้านและอิจฉาริษยากัน ระบบที่ร่วมกันนี้จะ สามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน

- ความผูกพันควบคุม (Control Commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือ มาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่ม เกี่ยวข้องกับการที่พวกเขาเริ่มต้นประเมินค่าทางบวกเห็นชอบ กับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล การแสดงค่านิยมของบุคคล ของกลุ่ม ดังนั้นการเชื่อฟัง ต่อความต้องการเหล่านี้ ก็เป็นความจำเป็นของมาตรฐานของสังคมและการลงโทษในระบบต้อง คำนึงถึงความเหมาะสม

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การมาเป็นแนวทางในการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์การ โดยพิจารณาจากความ ผูกพันต่อองค์การในองค์ประกอบด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การ ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ส่วนปัจจัย ลักษณะงานสรุปจากแนวคิดของ Steers และ Porter ประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความท้าทาย ของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์การ

3. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

3.1 เครื่องหมาย (สัญลักษณ์)



คำอธิบายความหมายของเครื่องหมาย

1. เส้นกรอบตรา เป็นรูปลูกฟักพนักอินทรีทนู หมายถึง ขอบเขตของกฎหมายรัฐธรรมนูญใหม่เหมือนพนักก้นปริมณฑล ในสถาปัตยกรรมอันแข็งแรง เพื่อกันมิให้ออกนอกกรอบกติกา
2. พานรัฐธรรมนูญ เป็นสัญลักษณ์แห่งประชาธิปไตย อันปวงชนชาวไทยมีอำนาจในการบริหารประเทศ
3. อาทิตยอุทัย หมายถึง รัฐธรรมนูญฉบับที่ปฏิรูปขึ้นใหม่ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและประสิทธิภาพในการบริหารประเทศ เสมือนแสงอาทิตย์ที่ให้ความสว่างแก่ปวงชน
4. ลายกนกใบเทศ หมายถึง ความสมบูรณ์ในแนวความคิดอันก่อให้เกิดความโปร่งใสในการเลือกตั้ง

3.2 ที่มาของคณะกรรมการการเลือกตั้ง และสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ประเทศไทยมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรครั้งแรก เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2476 ซึ่งนับจากการเลือกตั้งครั้งนั้นจนกระทั่งก่อนการประกาศบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กระทรวงมหาดไทยทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการเลือกตั้งมาโดยตลอด และได้จัดให้มีการเลือกตั้ง จำนวน 19 ครั้ง โดยได้ดำเนินการจัดการเลือกตั้งครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2539

อย่างไรก็ตาม ภายหลังจากเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบการเลือกตั้งขึ้น และได้รับการตอบสนองจากสังคมไทยอันเป็นผลมาจากการพัฒนาทางการศึกษาและเศรษฐกิจ รวมทั้งกระแสต่อต้านการซื้อสิทธิขายเสียงตลอดจนการใช้อิทธิพลเบี่ยงเบนผลการเลือกตั้ง

ในสมัยรัฐบาลหม่อมราชวงศ์ คึกฤทธิ์ ปราโมช ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ได้มีองค์กรตรวจสอบการดำเนินการการเลือกตั้งเกิดขึ้นเป็นครั้งแรก โดยรัฐบาลได้มีการแต่งตั้ง “คณะกรรมการควบคุมการเลือกตั้ง” มีศาสตราจารย์ กำธร พันธุลาภ เป็นประธาน มีหน้าที่ควบคุมการเลือกตั้ง เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2529 ให้เป็นไปโดยเรียบร้อย สุจริตและเที่ยงธรรม ในขณะที่ศูนย์กลางนิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทยได้จัดตั้ง “คณะกรรมการสังเกตการณ์การเลือกตั้ง” เพื่อสังเกตการณ์ความเรียบร้อยของการเลือกตั้ง มีอาสาสมัครในครั้งนั้น 5,000 คน จากนั้นได้ปรากฏองค์กรตรวจสอบการดำเนินการการเลือกตั้งอีกครั้งหนึ่งในการเลือกตั้งทั่วไปปี 2529 ได้มีการจัดตั้ง “กลุ่มอาสาประชามติ” มีพลเอก สายหยุด เกิดผล เป็นประธานจัดอาสาสมัครเข้ามาสังเกตการณ์การเลือกตั้งในปีนั้น และต่อมาอีกหลายครั้ง และเป็นที่มาของการจัดตั้ง “องค์กรกลาง” ในเวลาต่อมาในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2535 นายอานันท์ ปันยารชุน นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ได้มีคำสั่งแต่งตั้ง “องค์กรกลาง” ซึ่งเป็นองค์กรกึ่งรัฐและเอกชน มีนายเกษม สุวรรณกุล เป็นประธาน ทำหน้าที่สอดส่องดูแลการเลือกตั้ง ซึ่งประสบผลสำเร็จระดับหนึ่ง และได้มีการดำเนินการในการเลือกตั้งครั้งต่อ ๆ มา

สถานภาพทางกฎหมายขององค์กรจัดการเลือกตั้งและตรวจสอบการเลือกตั้งดังกล่าวข้างต้น ได้มีการนำมาสู่การจัดตั้งองค์กรใหม่ขึ้นมาทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นไปโดยบริสุทธิ์ ยุติธรรม เรียกว่า “คณะกรรมการการเลือกตั้ง” โดยบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2538 มาตรา 115 วรรคสอง จากนั้นได้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติคณะกรรมการการเลือกตั้ง เข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรหลายฉบับในสมัยรัฐบาล นายบรรหาร ศิลปะอาชา ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี แต่ภายหลังได้มีการยุบสภาเสียก่อน ทำให้ร่างฯ ในคราวนั้นเป็นอันตกไป ต่อมาเมื่อการเลือกตั้งทั่วไปเสร็จสิ้นลงได้มีการเสนอร่างฯ ดังกล่าวกลับเข้ามาอีกครั้ง จนในที่สุดได้มีการประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2540 ในสมัยรัฐบาล พลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี แต่เนื่องจากได้มีประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2540 เสียก่อน พระราชบัญญัตินี้จึงยังไม่ได้ถูกนำไปปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามรัฐธรรมนูญในหมวด 6 รัฐสภา ส่วนที่ 4 ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการการเลือกตั้งขึ้นมาอีกครั้ง ซึ่งเป็นการอนุวัติให้เป็นไปตามแนวทางปฏิรูปการเมือง จากการศึกษาของคณะกรรมการพัฒนาประชาธิปไตย (นพ.ประเวศ วะสี) และคณะกรรมการพัฒนาการเมือง (นายชุมพล ศิลปะอาชา) ซึ่งสภาร่างรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าว ได้จัดทำร่างรัฐธรรมนูญตามกรอบแนวคิดและหลักการที่ประมวลมาจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเลือกตั้งในช่วงก่อน ปี 2540 โดยคณะกรรมการการเลือกตั้งชุดแรกได้รับพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเมื่อวันที่ 27

พฤศจิกายน 2540 ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พุทธศักราช 2541 ในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2541 จึงได้มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งให้เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการการเลือกตั้ง

3.3 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

3.3.1 ฐานะของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 235 วรรคท้าย สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นหน่วยงานที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ตามบทบัญญัติพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2550 มาตรา 30 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นหน่วยงานที่เป็นอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยมีประธานกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด

กิจการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

3.3.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ตามบทบัญญัติพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2550 มาตรา 31

1. รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการการเลือกตั้ง นายทะเบียนพรรคการเมือง ศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานของ คณะกรรมการการเลือกตั้งและนายทะเบียนพรรคการเมือง
2. ศึกษาและสนับสนุนให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการเลือกตั้ง การออกเสียงประชามติและการพัฒนาพรรคการเมือง
3. เผยแพร่วิชาการและให้ความรู้และการศึกษาแก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
4. รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกตั้ง หรือการออกเสียงประชามติ ผู้มีอำนาจหน้าที่ดูแล และรักษาความสงบเรียบร้อยในการเลือกตั้ง หรือเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกตั้ง หรือเกี่ยวกับการทุจริตหรือประพฤติมิชอบในการเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ผู้เลือกตั้ง พรรคการเมืองหรือบุคคลอื่นใด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง

5. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมาย

3.3.3 โครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

โครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจากการศึกษาจะเห็นว่าเป็นหน่วยงานของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยมีประธานกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมีเลขาธิการ คณะกรรมการการเลือกตั้ง และรองเลขาธิการทำหน้าที่ช่วยเหลือให้การควบคุมดูแลการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสามารถรองรับนโยบายของคณะกรรมการการเลือกตั้งได้ โดยแบ่งโครงสร้างส่วนงานในสำนักงานเป็น 5 ด้าน กิจการ สถาบันพัฒนาพรรคการเมืองและการเลือกตั้ง และส่วนงานไม่สังกัดด้านกิจการ ดังภาพที่ 2.1



1) ด้านกิจการบริหารกลาง

จัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการบริหารกลาง เป็น 3 สำนัก คือ สำนักบริหารทั่วไป สำนักการคลัง และสำนักนโยบายและแผน

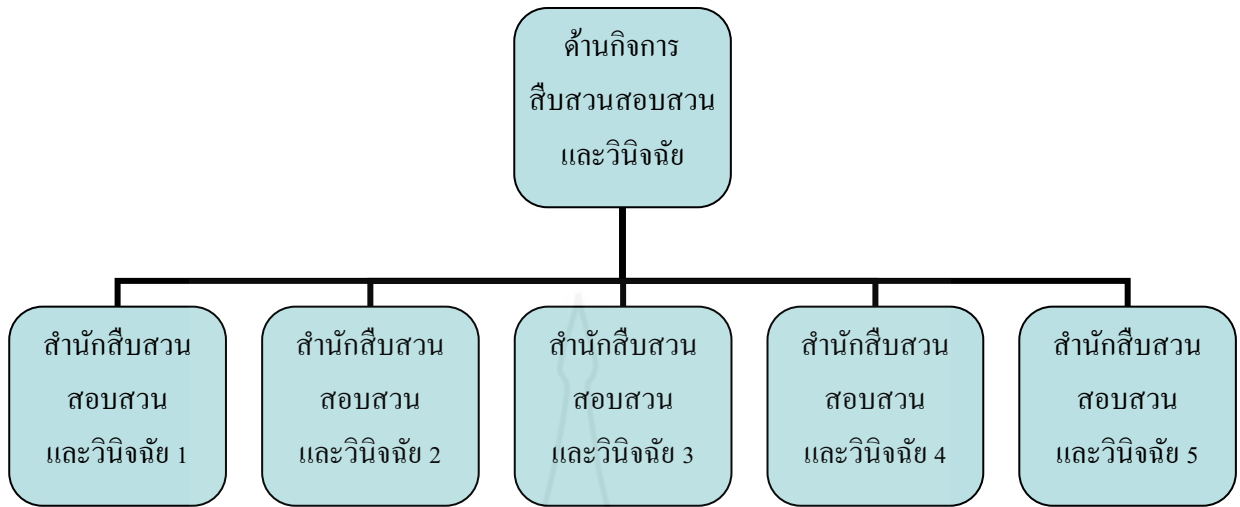


ภาพที่ 2.2 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการบริหารกลาง
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2553)

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับกิจการทั่วไปของคณะกรรมการการเลือกตั้ง และสำนักงานฯ กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติงาน เสนอและจัดทำนโยบายให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการเมือง และภารกิจตามกฎหมาย จัดทำแผนแม่บท ประสานแผนการปฏิบัติงาน เสนอแนะนโยบายในการตั้ง และจัดสรรงบประมาณประจำปี ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมาย

2) ด้านกิจการสืบสวนสอบสวนและวินิจัย

จัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการสืบสวนสอบสวนและวินิจัย เป็น 5 สำนัก คือ สำนักสืบสวนสอบสวนและวินิจัย 1 สำนักสืบสวนสอบสวนและวินิจัย 2 สำนักสืบสวนสอบสวนและวินิจัย 3 สำนักสืบสวนสอบสวนและวินิจัย 4 และสำนักสืบสวนสอบสวนและวินิจัย 5 ดังภาพที่ 2.2

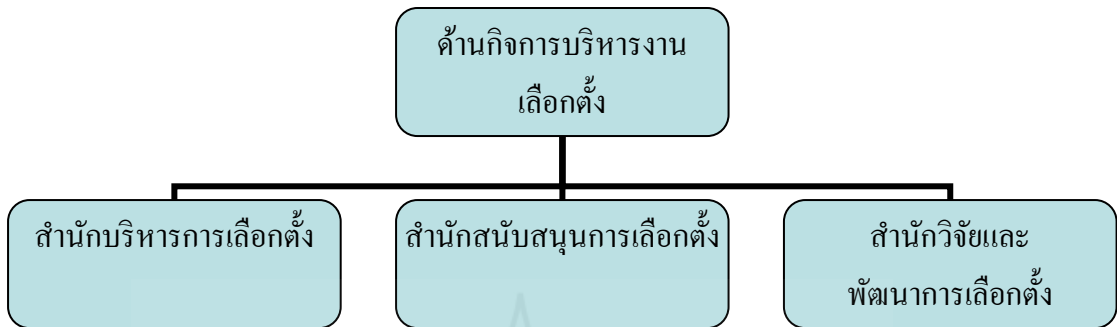


ภาพที่ 2.3 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการสืบสวนสอบสวนและวินิจัย
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2553)

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรับเรื่องร้องคัดค้าน การปฏิบัติหน้าที่ของผู้มีอำนาจหน้าที่
เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้ง หรือการออกเสียงประชามติ ผู้มีอำนาจหน้าที่ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย
ในการเลือกตั้ง หรือเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกตั้ง หรือเกี่ยวกับการ
ทุจริตประพฤติมิชอบในการเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง พรรคการเมือง หรือ
บุคคลอื่นใด ทำการสืบสวนสอบสวนเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด
ปัญหา ข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้ง
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภา กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย
พรรคการเมือง กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการออกเสียงประชามติ และกฎหมายว่าด้วย
การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ประสานงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด และหน่วยงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งใน
ส่วนภูมิภาค และปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมาย

3) ด้านกิจการบริหารงานเลือกตั้ง

จัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการบริหารงานเลือกตั้ง เป็น 3 สำนัก คือ สำนักบริหาร
การเลือกตั้ง สำนักสนับสนุนการเลือกตั้ง และสำนักวิจัยและพัฒนาการเลือกตั้ง ดังภาพที่ 2.3

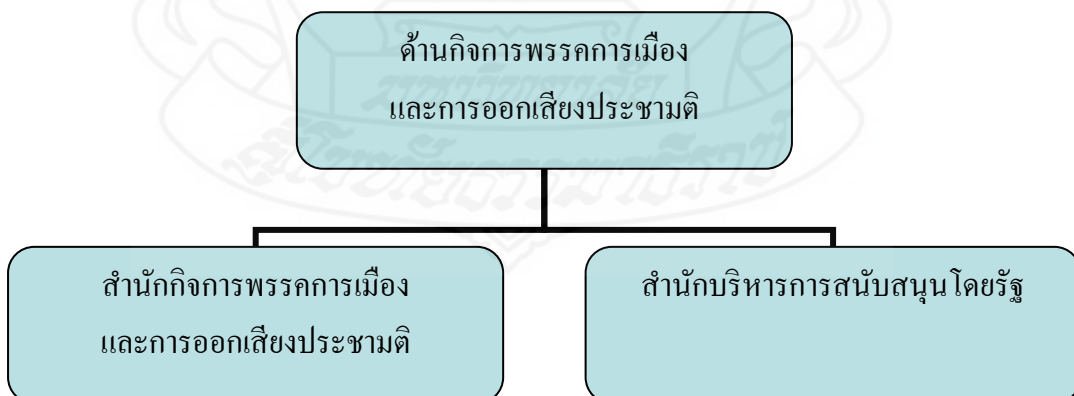


ภาพที่ 2.4 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการบริหารงานเลือกตั้ง
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2553)

มีอำนาจหน้าที่ควบคุมและดำเนินการจัดหรือจัดให้มีการเลือกตั้งตามที่กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภากฎหมาย ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม ประสานงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด และหน่วยงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในส่วนภูมิภาค และปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมาย

4) ด้านกิจการพรรคการเมืองและการออกเสียงประชามติ

จัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการบริหารงานเลือกตั้ง เป็น 2 สำนัก คือ สำนักกิจการพรรคการเมืองและการออกเสียงประชามติ และสำนักบริหารการสนับสนุนโดยรัฐ ดังภาพที่ 2.4

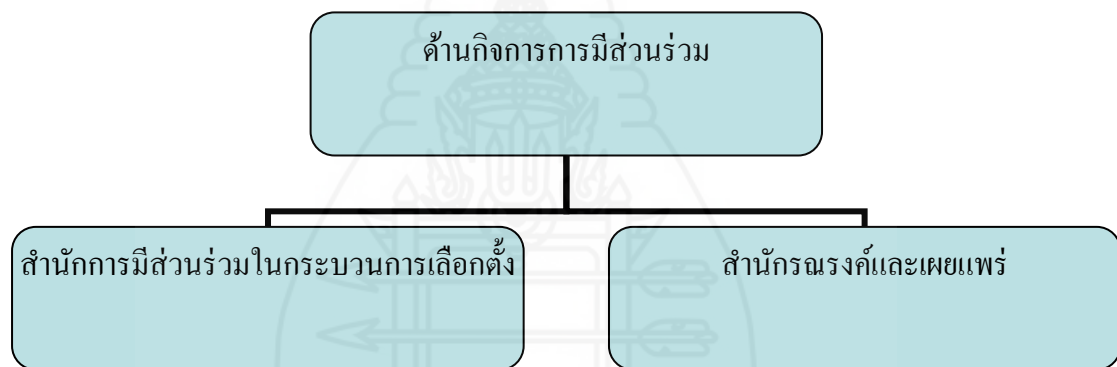


ภาพที่ 2.5 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการพรรคการเมืองและการออกเสียงประชามติ
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2553)

มีอำนาจหน้าที่รับคำขอจดทะเบียนจัดตั้งพรรคการเมือง ควบคุมตรวจสอบการดำเนินการของพรรคการเมือง และปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง ปฏิบัติงานธุรการให้แก่นายทะเบียนพรรคการเมือง ปฏิบัติงานสนับสนุนพรรคการเมือง โดยรัฐ ควบคุมและดำเนินการจัดให้มีการออกเสียงประชามติตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการออกเสียงประชามติให้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม พัฒนาพรรคการเมืองและการออกเสียงประชามติ ประสานงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด และหน่วยงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในส่วนภูมิภาค และปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมาย

5) ด้านกิจการการมีส่วนร่วม

จัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการการมีส่วนร่วม เป็น 2 สำนัก คือ สำนักการมีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกตั้ง และสำนักพรรคและเผยแพร่ ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.6 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของด้านกิจการการมีส่วนร่วม

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2553)

มีอำนาจหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชน คณะบุคคล องค์กรเอกชนและประชาคมจังหวัด เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกตั้ง งานรับรองและสนับสนุนองค์กรเอกชน งานดำเนินการเผยแพร่วิชาการ และให้ความรู้และการศึกษาแก่ประชาชน ประสานงานกับหน่วยราชการ ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ หรือสนับสนุนองค์กรเอกชนในการให้การศึกษาแก่ประชาชนเกี่ยวกับการเลือกตั้ง และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ประสานงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด และหน่วยงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในส่วนภูมิภาค และปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมาย

สถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง

ประกอบด้วย สำนักวิจัยและวิชาการ และสำนักพัฒนาบุคลากร ดังภาพที่ 2.6



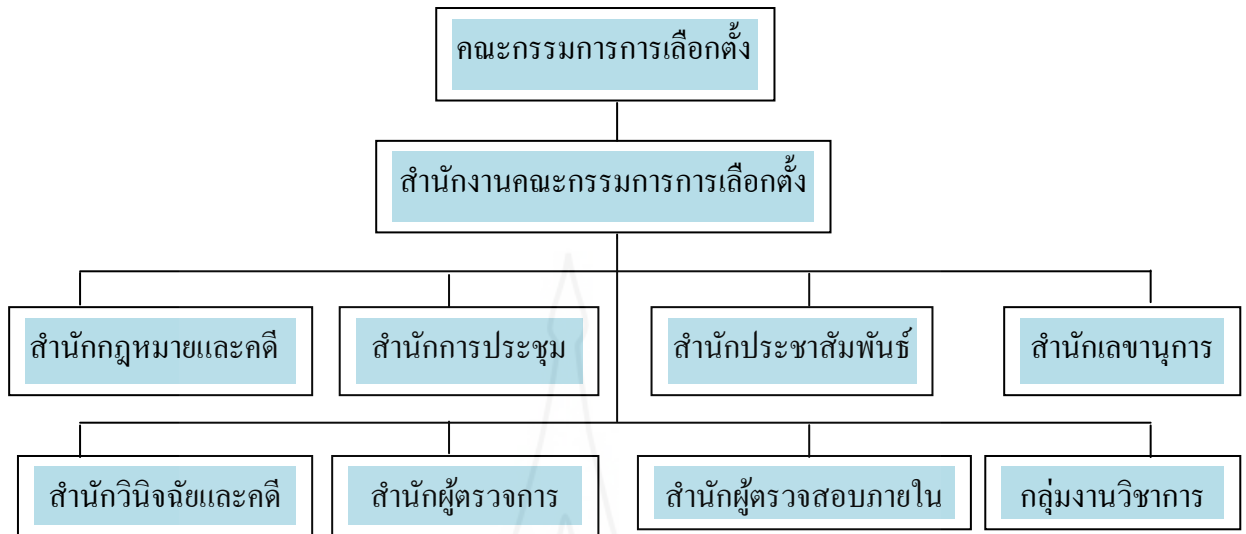
ภาพที่ 2.7 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของสถาบันพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้ง
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2553)

มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพการณ์ทางการเมือง และกระบวนการจัดการเลือกตั้งระดับชาติและท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาในทุกมิติ ทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรมทางการเมือง
- 2) จัดทำหลักสูตรและดำเนินการศึกษาอบรมบุคลากรทางการเมืองและการเลือกตั้ง
- 3) สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเมืองระบอบประชาธิปไตย พรรคการเมือง และการเลือกตั้ง
- 4) ให้ความรู้และการศึกษาแก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง
- 5) พัฒนาและบริหารฐานความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 6) ประสานความร่วมมือกับองค์กรจัดการเลือกตั้งของประเทศต่าง ๆ องค์กรระหว่างประเทศและองค์กรต่างประเทศในการศึกษาวิจัย การศึกษาอบรมบุคลากรทางการเมืองและการเลือกตั้งเกี่ยวกับการเมืองระบอบประชาธิปไตย พรรคการเมืองและการเลือกตั้ง
- 7) เป็นศูนย์ข้อมูลทางวิชาการและการวิจัยเกี่ยวกับการเมืองและการเลือกตั้ง รวมทั้งข้อมูลทางวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับคณะกรรมการการเลือกตั้งและสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ส่วนงานที่ไม่สังกัดด้านกิจการ

ประกอบด้วย สำนักกฎหมายและคดี สำนักการประชุม สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักเลขานุการ สำนักวินิจฉัยและคดี สำนักผู้ตรวจการ สำนักผู้ตรวจสอบภายใน และกลุ่มงานวิชาการ ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.8 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนที่ไม่สังกัดด้านกิจการ
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2553)

3.3.4 อัตรากำลัง

ภาพรวมจำนวนพนักงานในส่วนกลาง 920 คน แบ่งออกเป็น 4 ระดับตำแหน่ง
ดังนี้

- ตำแหน่งบริหารระดับสูง 43 คน
- ตำแหน่งบริหารระดับกลาง 105 คน
- ตำแหน่งปฏิบัติงานระดับกลาง 638 คน
- ตำแหน่งปฏิบัติงานระดับต้น 134 คน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรเทพ ส้อมพรม (2544) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยทางสังคมวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ชนบทของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ชนบทของประเทศไทยอยู่ในระดับสูง และปัจจัยทางสังคมวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับตำแหน่งความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ความมีอิสระในการทำงาน และความหลากหลายในงาน โดยตัวแปร

อิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 66.6 ($R^2 = .666$) ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของตนที่มีต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อรายได้ การมีส่วนร่วมในการบริหาร และ โอกาสก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ศศิณบุญ บุญยิ่ง (2544) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นว่าลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ถึงความสำคัญของตนเองที่มีผลต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในเกณฑ์ดี ลักษณะองค์กร ได้แก่ นโยบายข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน การกระจายอำนาจในองค์กรและสภาพแวดล้อมขององค์กรอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เสาวณีย์ ภูทอง (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรกรณีศึกษาบริษัท เนาวิชั่นพัฒนาการ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงระดับบริหารชั้นกลาง จำนวน 118 คน พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานทั้ง 3 ด้าน คือความมีอิสระในการทำงาน ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ธัญญา รัตนพันธ์ (2550) ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้ร้อยละ 87 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้ร้อยละ 58.2. ความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้รับอิทธิพลโดยรวมจากตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความอยู่รอด ตามลำดับ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้รับอิทธิพลโดยรวมจากตัวแปรความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และความอยู่รอดตามลำดับ

อุษณะ อำนวยสกุลฤทธิ์ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน และระดับตำแหน่งที่ต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนเพศที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยทางด้านงานทั้ง 5 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจขององค์กร การพิจารณาความคิดเห็น ความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สุนันท์ สิริลือสกุลเพชร (2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 255 คน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นโยบาย ข้อบังคับและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การรับรู้ความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร รางวัล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ

ศิริเกศ สิงห์ศิริ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่องค์กรการค้าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

พัฒนพงษ์ ศรีปราโมช และคณะ (2553) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายการผลิตของบริษัทกรุงเทพ อิเลคทรอนิคส์ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพัน

ต่อองค์กรในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิฒนะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน รองลงมา ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะของงานที่ทำตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 66 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 2.17

ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ข้าราชการกับลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 ส่วนพนักงานราชการกับข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมา ได้แก่ ผลป้อนกลับของงานและทัศนคติของกลุ่มงาน

เทอดอนันต์ แฉล้มเขตต์ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อถือยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด พนักงานที่มีอายุตัวและอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

เพียงพิศ รัชท์ทอง (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร บุคลากรที่มีระดับความรับผิดชอบและ
รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
ได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร โอกาสและความก้าวหน้าในงานและความท้าทาย
ของงาน ตัวแปรทั้ง 3 ตัวมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 64.1



บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งทุกระดับตำแหน่ง จำนวน 920 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973: 1088-89) ที่ความคลาดเคลื่อน 0.05 ตามวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

แทนค่า

$$n = \frac{920}{1 + 920(0.05)^2}$$

$$= 279$$

จากการแทนค่าในสูตร จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนเท่ากับ 279 คน

จำนวนตัวอย่างที่ได้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 279 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยใช้สูตร

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละระดับ} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในระดับตำแหน่งนั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

สามารถแสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงการกำหนดขนาดตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน

ระดับตำแหน่ง	พนักงาน	
	จำนวน	ตัวอย่าง
บริหารระดับสูง	43	13
บริหารระดับกลาง	105	32
ปฏิบัติงานระดับกลาง	638	193
ปฏิบัติงานระดับต้น	134	41
รวม	920	279

ในการแจกแบบสอบถาม ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยภาคสนาม ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดการวิจัย

2.2 การออกแบบเครื่องมือ

การออกแบบเครื่องมือจากข้อ 2.1 ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อบริษัทลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความท้าทายของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จำนวน 29 ข้อ ลักษณะคำถามปลายปิด

ข้อ 7 – 11	ด้านความมีอิสระในงาน
ข้อ 12 – 17	ด้านความท้าทายของงาน
ข้อ 18 – 24	ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน
ข้อ 25 – 29	ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร
ข้อ 30 – 35	ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประกอบด้วย ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์กร ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร จำนวน 19 ข้อ ลักษณะคำถามปลายปิด

ข้อ 36 – 42	ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
ข้อ 43 – 49	ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
ข้อ 50 – 54	ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 3 ข้อ ลักษณะคำถามปลายเปิด

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ตามแบบของ Likert's scale เพื่อวัดประเด็นต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4
เห็นด้วย	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

แบ่งระดับความคิดเห็นของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วแจกแจงความถี่ จะแบ่งค่าคะแนนเป็น 4 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

สามารถแปลความหมายระดับคะแนนของความคิดเห็นของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.3 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคะแนนเฉลี่ย
น้อยที่สุด	1.00 – 1.75
น้อย	1.76 – 2.50
มาก	2.51 – 3.25
มากที่สุด	3.26 – 4.00

2.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

เมื่อทำการออกแบบแบบสอบถามในการทำวิจัยแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ โดยนำไปทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

2.3.1 การหาค่าความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

2.3.2 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1) หม่อมหลวง ประทีป จรูญโรจน์

ตำแหน่ง	ที่ปรึกษาประธานกรรมการการเลือกตั้ง
วุฒิการศึกษา	Master of Political Science University of Pittsburgh, USA

2) นายวิจิตร วิชัยสาร

ตำแหน่ง	ที่ปรึกษาประธานกรรมการการเลือกตั้ง
วุฒิการศึกษา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3) นางสาวสิริรัตน์ เจ้าประเสริฐ

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร
วุฒิการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2.3.3 ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

2.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหาความเชื่อมั่นของ Cronbach's alpha Coefficient ในการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9086

2.3.5 นำเสนอเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.3.6 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และเก็บข้อมูลตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยขอความร่วมมือจากพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปให้พนักงานกรอก จำนวน 279 ชุด และได้รับความร่วมมือตอบกลับคืนเป็นจำนวน 279 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสรุป และประยุกต์ใช้กับงานวิจัย

3.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการเก็บข้อมูล เดือนตุลาคม – ธันวาคม 2554

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบ ประมวลผล กำหนดรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ค่าความถี่ (Frequency)

4.2 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

4.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กร

4.4 ใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยใช้วิธี Stepwise multiplier Regression Analysis

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวน 279 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 279 ราย ซึ่งเป็นตัวแทนของ ประชาทั้งหมด 920 คน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง



ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการแจกแจง จำนวน และค่าร้อยละ เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.1 ถึงตารางที่ 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	167	59.9
หญิง	112	40.1
รวม	279	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.9 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 40.1

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	29	10.4
30 - 40 ปี	133	47.7
41 - 50 ปี	45	16.1
51 ปีขึ้นไป	72	25.8
รวม	279	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 30 - 40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมา มีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.8 มีอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.1 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	44	15.8
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	111	39.8
ระดับปริญญาโท	124	44.4
รวม	279	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 39.8 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	123	44.1
สมรส	150	53.8
หม้าย/หย่าร้าง	6	2.1
รวม	279	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 44.1 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้างน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

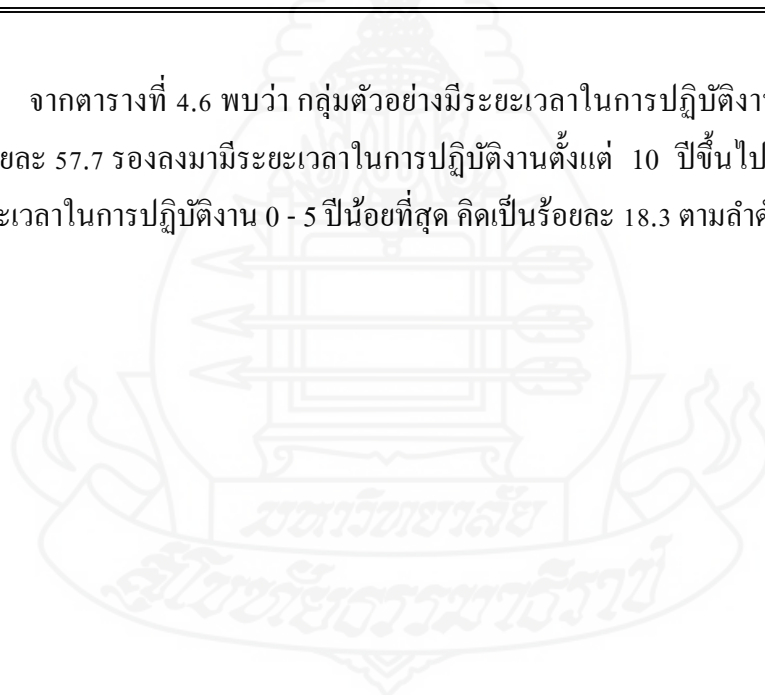
ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปฏิบัติงานระดับต้น	41	14.7
ปฏิบัติงานระดับกลาง	193	69.2
บริหารระดับกลาง	32	11.5
บริหารระดับสูง	13	4.6
รวม	279	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งปฏิบัติงานระดับกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.2 รองลงมามีตำแหน่งปฏิบัติงานระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 14.7 มีตำแหน่งบริหารระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 11.5 และมีตำแหน่งบริหารระดับสูงน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0 - 5 ปี	51	18.3
6 - 10 ปี	161	57.7
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	67	24.0
รวม	279	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.0 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 0 - 5 ปีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.3 ตามลำดับ



ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจะแสดงค่าสถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.7 ถึง 4.12

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ปัจจัยลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ด้านความมีอิสระในงาน	2.84	0.406	มาก
2. ด้านความท้าทายของงาน	2.73	0.464	มาก
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.71	0.433	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	2.51	0.465	มาก
5. ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	2.80	0.424	มาก
รวม	2.72	0.359	มาก

จากตารางที่ 4.7 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.72) และทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความมีอิสระในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.84) รองลงมา ได้แก่ ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.80) ด้านความท้าทายของงาน (ค่าเฉลี่ย 2.73) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 2.71) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 2.51)

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในงานของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง

ปัจจัยลักษณะงาน	เห็น		ไม่เห็น		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง			
ด้านความมีอิสระในงาน							
1. วางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	44 (15.8)	208 (74.6)	25 (9.0)	2 (0.7)	3.05	0.524	มาก
2. สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องกังวลถึงผลกระทบต่องานด้านอื่น	26 (9.3)	177 (63.4)	70 (25.1)	6 (2.2)	2.80	0.625	มาก
3. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร	26 (9.3)	223 (79.9)	30 (10.8)	0 (0.0)	2.99	0.449	มาก
4. มีอิสระในการทำงานและการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน	36 (12.9)	165 (59.1)	66 (23.7)	12 (4.3)	2.81	0.709	มาก
5. กฏระเบียบของหน่วยงานไม่ส่งผลกระทบต่อความอิสระในการปฏิบัติงาน	22 (7.9)	114 (40.9)	133 (47.7)	10 (3.6)	2.53	0.693	มาก
รวม					2.84	0.406	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในในงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.84) โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.05) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ กฎระเบียบของหน่วยงานไม่ส่งผลต่อความอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.53)

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ปัจจัยลักษณะงาน	เห็น		ไม่เห็น		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย			
ด้านความท้าทายของงาน							
1. ไม่เคยเกิดความรู้สึก เบื่อหน่ายต่องานที่ทำ	20 (7.2)	117 (41.9)	130 (46.6)	12 (4.3)	2.52	0.693	มาก
2. งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นตรงกับ กับอุดมการณ์ของตน จึงมุ่งปฏิบัติให้ประสบ ความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ และรวดเร็ว เสมอ	28 (10.0)	155 (55.6)	92 (33.0)	4 (1.4)	2.74	0.650	มาก
3. งานของตนเองมีการ ปรับปรุงมาตรฐานการ ปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอยู่ เสมอ	22 (7.9)	227 (81.4)	28 (10.0)	2 (0.7)	2.96	0.455	มาก
4. มีโอกาสใช้ความคิด ริเริ่มใหม่ๆ ในการ ปฏิบัติงาน	20 (7.2)	136 (48.7)	119 (42.7)	4 (1.4)	2.62	0.640	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะงาน	เห็น		ไม่เห็น		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ด้วย อย่าง ยิ่ง			
5. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างมากในการแก้ปัญหา ต่าง ๆ ของงานที่รับผิดชอบ	36 (12.9)	185 (66.3)	50 (17.9)	8 (2.9)	2.89	0.643	มาก
6. รู้สึกว่างานในความ รับผิดชอบเป็นสิ่งที่ น่าสนใจ และท้าทาย ความสามารถ	38 (13.6)	102 (36.6)	135 (48.4)	4 (1.4)	2.62	0.733	มาก
รวม					2.73	0.464	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.73) โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานของตนเองมีการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูง (2.96) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ไม่เคยเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 2.52)

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ปัจจัยลักษณะงาน	เห็น		ไม่เห็น		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง			
ด้านโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน							
1. มีโอกาสรับทราบถึง ผลการปฏิบัติงานของ ตนเอง	12 (4.3)	204 (73.1)	57 (20.4)	6 (2.2)	2.80	0.541	มาก
2. คิดว่ามีโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถ เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ	22 (7.9)	162 (58.1)	89 (31.9)	6 (2.2)	2.72	0.637	มาก
3. องค์กรสนับสนุนให้ มีการอบรม หรือศึกษา ดูงานเพื่อพัฒนาองค์ ความรู้ของพนักงานอยู่ เสมอ	34 (12.2)	195 (69.9)	48 (17.2)	2 (0.7)	2.94	0.565	มาก
4. ได้รับมอบหมายงานที่ มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากงานที่ ปฏิบัติ	26 (9.3)	188 (67.4)	63 (22.6)	2 (0.7)	2.85	0.572	มาก
5. งานของตนเอง ก่อให้เกิดความก้าวหน้า ในอาชีพตามที่คาดหวัง	14 (5.0)	167 (59.9)	96 (34.4)	2 (0.7)	2.69	0.574	มาก
6. ได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	16 (5.7)	122 (43.7)	135 (48.4)	6 (2.2)	2.53	0.639	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะงาน	เห็น		ไม่เห็น		ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า แปลผล
	ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ด้วย อย่าง ยิ่ง			
7. องค์กรมีระบบ คุณธรรมในการพิจารณา ความดีความชอบที่ เหมาะสมและยุติธรรม	14 (5.0)	118 (42.3)	130 (46.6)	17 (6.1)	2.46	0.687	น้อย
รวม					2.71	0.433	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.71) โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้มีการอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของพนักงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.94) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ องค์กรมีระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.46)

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อ
ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารของพนักงานสำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้ง

ปัจจัยลักษณะงาน	เห็น		ไม่เห็น		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า แปลผล
	ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร							
1. องค์กรเปิดโอกาสให้มี ส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	14 (5.0)	115 (41.2)	136 (48.7)	14 (5.0)	2.46	0.672	น้อย
2. องค์กรเปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็น และ เสนอแนะข้อปฏิบัติงานได้ ตลอดเวลา	12 (4.3)	132 (47.3)	129 (46.2)	6 (2.2)	2.54	0.616	มาก
3. การติดต่อสื่อสาร ระหว่างตนเองกับ ผู้บังคับบัญชาเป็นไป โดยสะดวก	12 (4.3)	170 (60.9)	95 (34.1)	2 (0.7)	2.69	0.562	มาก
4. มีส่วนร่วมในการเข้า ร่วมประชุมเพื่อกำหนด นโยบายขององค์กร	12 (4.3)	60 (21.5)	185 (66.3)	22 (7.9)	2.22	0.647	น้อย
5. สนใจอย่างมากในการมี ส่วนร่วมเพื่อแสดง ความคิดเห็นในการพัฒนา องค์กร และให้ความ สนใจทุกครั้งที่มีโอกาส	20 (7.2)	146 (52.3)	111 (39.8)	2 (0.7)	2.66	0.619	มาก
รวม					2.51	0.465	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.51) โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การติดต่อสื่อสารระหว่างตนเองกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปโดยสะดวก (ค่าเฉลี่ย 2.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.22)

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ปัจจัยลักษณะงาน	เห็น		ไม่เห็น		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร							
1. คิดว่าการปฏิบัติของหน่วยงานที่มีต่อตนเองทำให้รู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กร	22 (7.9)	142 (50.9)	105 (37.6)	10 (3.6)	2.63	0.681	มาก
2. คิดว่าการมีส่วนร่วมของตนเองส่งผลต่อความสำเร็จต่อองค์กร	46 (16.5)	209 (74.9)	22 (7.9)	2 (0.7)	3.07	0.518	มาก
3. การแสดงความคิดเห็นของตนเองมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	18 (6.5)	143 (51.3)	110 (39.4)	8 (2.9)	2.61	0.652	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะงาน	เห็น		ไม่เห็น		ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
	ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ด้วย อย่าง ยิ่ง			
4. งานในความ รับผิดชอบต้องใช้ทักษะ หรือความชำนาญเฉพาะ ด้าน	28 (10.0)	183 (65.6)	64 (22.9)	4 (1.4)	2.84	0.603	มาก
5. งานที่ปฏิบัติมี ความหมายและ ความสำคัญต่อองค์กร	44 (15.8)	211 (75.6)	20 (7.2)	4 (1.4)	3.06	0.533	มาก
6. คิดว่าเพื่อนร่วมงาน พร้อมให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	26 (9.3)	140 (50.2)	83 (29.7)	30 (10.8)	2.58	0.805	มาก
รวม					2.80	0.424	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คิดว่าการมีส่วนร่วมของตนเองส่งผลต่อความสำเร็จต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.07) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คิดว่าเพื่อนร่วมงานพร้อมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.58)

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการ เลือกตั้ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้งจะแสดงค่าสถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.13 ถึง 4.16

สำหรับผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง โดยสรุปมีดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์กร	2.95	0.332	มาก
2. ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กร	2.75	0.410	มาก
3. ด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร	2.99	0.408	มาก
รวม	2.89	0.336	มาก

จากตารางที่ 4.13 สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.89) และทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.99) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การ
ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในห้องค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการ
การเลือกตั้ง

ความผูกพันต่อองค์การ	เห็น		ไม่เห็น		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ด้านความพร้อมที่จะ ทุ่มเททำงานในห้องค์การ							
1. เต็มใจสละเวลา ส่วนตัว เพื่อให้งาน ที่รับมอบหมายสำเร็จ ลุล่วง	48 (17.2)	215 (77.1)	16 (5.7)	0 (0.0)	3.11	0.466	มาก
2. งานที่รับผิดชอบมี ส่วนในการส่งเสริม ภาพลักษณ์ที่ดีของ องค์การ	44 (15.8)	210 (75.3)	25 (9.0)	0 (0.0)	3.07	0.494	มาก
3. ได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญของ ตนเองปฏิบัติงานให้ องค์การอย่างเต็ม ศักยภาพ	40 (14.3)	217 (77.8)	22 (7.9)	0 (0.0)	3.06	0.468	มาก
4. คิดว่างานที่รับผิดชอบ ส่งผลถึงความสำเร็จต่อ องค์การ	44 (74.9)	209 (9.3)	26 (0.0)	0	3.06	0.498	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	เห็น		ไม่เห็น		ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า แปลผล
	ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ด้วย อย่าง ยิ่ง			
5. คิดว่าค่าตอบแทนที่ ได้รับจากหน่วยงานมี ความเหมาะสมกับผล การปฏิบัติงานของ ตนเอง	8 (2.9)	106 (38.0)	127 (45.5)	38 (13.6)	2.30	0.736	น้อย
6. รู้สึกภูมิใจที่จะบอก กับผู้อื่นว่าตนเองเป็น บุคลากรขององค์กร	16 (5.7)	219 (78.5)	42 (15.1)	2 (0.7)	2.89	0.475	มาก
7. พร้อมเสมอที่จะนำพา องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ	54 (19.4)	211 (75.6)	14 (5.0)	0 (0.0)	3.14	0.473	มาก
รวม					2.95	0.332	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้
องค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย
2.95) โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พร้อมเสมอที่จะนำพาองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย
3.14) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับ
ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.30)

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้ง

ความผูกพันต่อองค์กร	เห็น		ไม่เห็น		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กร							
1. คิดว่าองค์กรมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน	10 (3.6)	137 (49.1)	116 (41.6)	16 (5.7)	2.51	0.662	มาก
2. คิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรมีความเหมาะสม	22 (7.9)	133 (47.7)	112 (40.1)	12 (4.3)	2.59	0.698	มาก
3. รู้สึกว่าปัญหาที่องค์กรประสบเปรียบเสมือนปัญหาของตนเอง	32 (11.5)	207 (74.2)	36 (12.9)	4 (1.4)	2.96	0.548	มาก
4. มีความยินดี และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	38 (13.6)	205 (73.5)	36 (12.9)	0 (0.0)	3.01	0.516	มาก
5. มักกล่าวถึงองค์กรในทางบวกให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ	28 (10.0)	186 (66.7)	65 (23.3)	0 (0.0)	2.87	0.563	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	เห็น		ไม่เห็น		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ด้วย อย่าง ยิ่ง			
6. วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่ตนเอง เห็นด้วย และยอมรับ	14 (5.0)	84 (30.1)	147 (52.7)	34 (12.2)	2.28	0.740	น้อย
7. คิดว่าตนเองเป็น ส่วนหนึ่งในการ ประสบความสำเร็จ ขององค์กร	44 (15.8)	201 (72.0)	34 (12.2)	0 (0.0)	3.04	0.528	มาก
รวม					2.75	0.410	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.75) โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการประสบความสำเร็จขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.04) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ตนเองเห็นด้วย และยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 2.28)

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความตั้งใจไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้ง

ความผูกพันต่อองค์กร	เห็น		ไม่เห็น		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง			
ด้านความตั้งใจไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร							
1. คิดว่าการได้ร่วมงานกับองค์กรส่งผลให้ตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพ	30 (10.8)	196 (70.3)	53 (19.0)	0 (0.0)	2.92	0.540	มาก
2. รู้สึกว่าการตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กรเป็นความคิดที่ถูกต้อง	34 (12.2)	210 (75.3)	35 (12.5)	0 (0.0)	3.00	0.498	มาก
3. หากเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการบริหารงาน หรือระบบงาน ตนเองยังเต็มใจปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป	32 (11.5)	233 (83.5)	14 (5.0)	0 (0.0)	3.06	0.402	มาก
4. คิดว่าองค์กรมีความหมายต่อตนเอง และสมควรได้รับความจงรักภักดีจากตน	44 (15.8)	211 (75.6)	24 (8.6)	0 (0.0)	3.07	0.489	มาก
5. ยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรจนเกษียณอายุ	52 (18.6)	149 (53.4)	70 (25.1)	8 (2.9)	2.88	0.734	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.99) โดยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คิดว่าองค์การมีความหมายต่อตนเอง และสมควรได้รับความจงรักภักดีจากตน (ค่าเฉลี่ย 3.07) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การจนเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 2.88)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยลักษณะงานสำหรับพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiplier Regression Analysis) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยนำค่าการวัดจากตัวพยากรณ์ที่ใช้ศึกษาทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในงาน (x1) ด้านความท้าทายของงาน (x2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x3) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (x4) และด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ (x5) กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (y) นำเข้าสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ค้นหาตัวพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise

1. ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
Regression	16.084	4	4.021	72.354	0.000
Residual	15.227	274	0.056		
Total	31.311	278			

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปร 4 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาคออยพหุคูณ (Stepwise multiplier Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p
ด้านความมีอิสระในงาน (x1)	0.14	0.04	0.17	3.378	0.001
ด้านความท้าทายของงาน (x2)	0.18	0.04	0.26	4.323	0.000
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (x4)	0.14	0.04	0.20	3.484	0.001
ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (x5)	0.19	0.05	0.25	3.776	0.000
R = 0.717					
R ² = 0.514					
SEE = 0.236					
a = 1.08					

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรด้านความท้าทายของงาน (x2) รองลงมา ได้แก่ ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (x5) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (x4) และด้านความมีอิสระในงาน (x1) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้ร้อยละ 51.4

จากผลการวิจัยดังกล่าว จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้คะแนนดิบ

$$y = 1.08 + 0.14 x_1 + 0.18 x_2 + 0.14 x_4 + 0.19 x_5$$

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.17 x_1 + 0.26 x_2 + 0.20 x_4 + 0.25 x_5$$

ผลการวิเคราะห์นำไปสู่ข้อสรุป โดยพบว่าปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงาน ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความมีอิสระในงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์

2. ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในองค์กร ของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (y1)

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้การวิเคราะห์ แบบ Stepwise

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
Regression	15.152	4	3.788	66.999	0.000
Residual	15.492	274	0.057		
Total	30.644	278			

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปร 4 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiplier Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p
ด้านความมีอิสระในงาน (x1)	0.11	0.04	0.14	2.615	0.009
ด้านความท้าทายของงาน (x2)	0.16	0.04	0.23	3.807	0.000
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (x4)	0.10	0.04	0.13	2.301	0.022
ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (x5)	0.27	0.05	0.34	5.118	0.000
R = 0.703					
R ² = 0.494					
SEE = 0.238					
a = 1.20					

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (x5) รองลงมา ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน (x2) ด้านความมีอิสระในงาน (x1) และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (x4) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้ร้อยละ 49.4

จากผลการวิจัยดังกล่าว จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้คะแนนดิบ

$$y_1 = 1.20 + 0.11 x_1 + 0.16 x_2 + 0.10 x_4 + 0.27 x_5$$

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z1 = 0.14 x1 + 0.23 x2 + 0.13 x4 + 0.34 x5$$

ผลการวิเคราะห์นำไปสู่ข้อสรุป โดยพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนตัวแปรความผูกพันต่อองค์การด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์

3. ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (y2)

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้การวิเคราะห์ แบบ Stepwise

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
Regression	18.219	4	4.555	43.596	0.000
Residual	28.626	274	0.104		
Total	46.845	278			

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปร 4 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiplier Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p
ด้านความมีอิสระในงาน (x1)	0.13	0.06	0.13	2.209	0.028
ด้านความท้าทายของงาน (x2)	0.14	0.06	0.16	2.356	0.019
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x3)	0.15	0.07	0.16	2.043	0.042
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (x4)	0.27	0.06	0.31	4.888	0.000
R = 0.624					
R ² = 0.389					
SEE = 0.323					
a = 0.91					

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (x4) รองลงมา ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x3) ด้านความท้าทายของงาน (x2) และด้านความมีอิสระในงาน (x1) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้ร้อยละ 38.9

จากผลการวิจัยดังกล่าว จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้คะแนนดิบ

$$y_2 = 0.91 + 0.13 x_1 + 0.14 x_2 + 0.15 x_3 + 0.27 x_4$$

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$z_2 = 0.13 x_7 + 0.16 x_8 + 0.16 x_9 + 0.31 x_{10}$$

ผลการวิเคราะห์นำไปสู่ข้อสรุป โดยพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความมีอิสระในงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรพบว่าไม่มีความสัมพันธ์

4. ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (y3)

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ตัวแปรปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้การวิเคราะห์ แบบ Stepwise

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
Regression	15.902	3	5.301	48.013	0.000
Residual	30.361	275	0.110		
Total	46.263	278			

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปร 3 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 แสดงตัวแปรปัจจัยลักษณะงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiplier Regression Analysis)

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p
ด้านความมีอิสระในงาน (x1)	0.19	0.06	0.19	3.203	0.002
ด้านความท้าทายของงาน (x2)	0.25	0.06	0.28	4.126	0.000
ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (x5)	0.21	0.06	0.22	3.279	0.001
R = 0.586					
R ² = 0.344					
SEE = 0.332					
a = 1.18					

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรด้านความท้าทายของงาน (x2) รองลงมา ได้แก่ ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (x5) และด้านความมีอิสระในงาน (x1) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้ร้อยละ 34.4

จากผลการวิจัยดังกล่าว จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้คะแนนดิบ

$$y_3 = 1.18 + 0.19 x_1 + 0.25 x_2 + 0.21 x_5$$

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z3 = 0.19 x_1 + 0.28 x_2 + 0.22 x_5$$

ผลการวิเคราะห์นำไปสู่ข้อสรุป โดยพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทายของงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความมีอิสระในงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพของ องค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่าไม่มี ความสัมพันธ์

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในภาพรวม และจำแนก เป็นรายด้าน ดังปรากฏตามตาราง 4.25 ถึง 4.28

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าความถี่ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทาง ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการ เลือกตั้ง

ข้อเสนอแนะ	ความถี่/ข้อเสนอ
1. องค์กรควรดำเนินการใดเพื่อให้ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงาน มากขึ้น	208
2. องค์กรควรดำเนินการใด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร	232
3. องค์กรควรดำเนินการใด จึงจะสามารถทำให้บุคลากรต้องการที่จะ คงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	202
รวม	642

จากตารางที่ 4.25 สรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวม 642 ข้อเสนอ โดยด้านที่มากที่สุด ได้แก่ องค์กรควรดำเนินการใด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มการยอมรับเป้าหมายขององค์กร จำนวน 232 ข้อเสนอ รองลงมา คือ องค์กรควรดำเนินการใดให้ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น จำนวน 208 ข้อเสนอ และองค์กรควรดำเนินการใด จึงจะสามารถทำให้นุคลากรต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จำนวน 202 ข้อเสนอ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าความถี่ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในด้านองค์กรควรดำเนินการใดให้ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ	ความถี่/ข้อเสนอ
1. องค์กรควรดำเนินการใดให้ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น	
- ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าโดยเท่าเทียมกัน	32
- สร้างขวัญ กำลังใจแก่พนักงาน เช่น เพิ่มค่าตอบแทน หรือ สวัสดิการ หรือโบนัสให้กับผู้ที่มีความตั้งใจปฏิบัติงาน หรือเพิ่มในลักษณะของค่าวิชาชีพ หรือค่าเสี่ยงภัยอันตราย	49
- ดูแลเอาใจใส่เรื่องสวัสดิการ และความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดีขึ้น	35
- ส่งเสริมการสร้างสามัคคีในหมู่พนักงาน	29
- ผู้บริหารควรจริงจังกับพนักงาน โดยยึดผลประโยชน์ ส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	7
- ดูแล รักษา ปกป้องสิทธิประโยชน์ของพนักงานที่สมควร ได้รับตามโอกาสอย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ เป็นธรรม และเหมาะสม	17
- มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	24
- มีเอกภาพในการปฏิบัติงาน โดยจัดทำคู่มือมาใช้เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	3
- ยึดระบบธรรมาภิบาลในการบริหารงาน	12
รวม	208

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ข้อเสนอแนะด้านองค์การควรดำเนินการใดเพื่อให้ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น มีจำนวน 208 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอที่มากที่สุด ได้แก่ สร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงาน เช่น เพิ่มค่าตอบแทน หรือ โบนัสแก่ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน หรือเพิ่มในลักษณะค่าวิชาชีพ หรือค่าเสี่ยงภัย อันตราย จำนวน 49 ข้อเสนอ รองลงมา ได้แก่ ดูแลเอาใจใส่เรื่องสวัสดิการ และความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดีขึ้น จำนวน 35 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าความถี่ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในด้านองค์การควรดำเนินการใด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มการยอมรับเป้าหมายขององค์การ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่/ข้อเสนอ
2. องค์การควรดำเนินการใด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	
- สร้างความเป็นมืออาชีพในการจัดการเลือกตั้ง โดยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในหน้าที่	31
- นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน	34
- ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่องค์กรวางไว้	9
- สร้างหลักความมั่นคงและสร้างนโยบายขององค์กรให้ชัดเจน	8
- ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์	5
- สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรออกสู่สาธารณะ	24
- มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานมีความสามัคคีมีวินัย รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม	38
- เพิ่มการประชาสัมพันธ์สิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ เพื่อเน้นย้ำความมั่นใจให้พนักงาน	17
- ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม ดูแลพนักงานอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา	12
- ปรับโครงสร้าง กำหนดการเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจน สามารถเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่นได้	32
- สร้างผู้บริหารที่ถึงพร้อมด้วยภาวะผู้นำ	22
รวม	232

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ข้อเสนอแนะด้านองค์การควรดำเนินการใดเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มการยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีจำนวน 232 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอที่มากที่สุด ได้แก่ มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้พนักงานมีความสามัคคีมีวินัย รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม จำนวน 38 ข้อเสนอ รองลงมา ได้แก่ นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน จำนวน 34 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าความถี่ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในด้านการควรดำเนินการใด จึงจะสามารถทำให้บุคลากรต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะ	ความถี่/ข้อเสนอ
3. องค์การควรดำเนินการใด จึงจะสามารถทำให้บุคลากรต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	
- สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่าหากกระทำโดยสุจริตแล้วจะได้รับการปกป้อง ทำให้พนักงานมั่นใจในศักดิ์ศรีของตน	14
- จัดหาสวัสดิการเสริมสร้างความจงใจแก่พนักงานตามความเหมาะสม	11
- เสริมสร้างความรัก ความผูกพันในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	9
- สร้างจิตสำนึกที่ดีที่ควรมีต่อองค์การ	12
- สร้างขวัญ กำลังใจ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม	14
- สนับสนุนสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานและลูกจ้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม	21
- ความจริงใจของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม และเพื่อประโยชน์องค์การโดยแท้จริง	22
- พยายามขจัดการเมืองในองค์กรให้หมดสิ้น	5
- กำหนดกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างยุติธรรมและมีทางเลือกสายงานอื่นที่ไม่ใช่สายงานบริหาร	18
- สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรออกสู่สายตาบุคคลภายนอก	15
- มีระบบบริหารงานบุคคลที่ดี ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม	32

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่/ข้อเสนอ
- เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ระดับล่างในการเสนอความคิดเห็น และมีสิทธิมีเสียงโดยเท่าเทียมกัน	29
รวม	202

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ข้อเสนอแนะด้านองค์การควรดำเนินการใด จึงจะสามารถทำให้บุคลากรต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีจำนวน 202 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอที่มากที่สุด ได้แก่ มีระบบบริหารงานบุคคลที่ดี ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม จำนวน 32 ข้อเสนอ รองลงมา ได้แก่ เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ระดับล่างในการเสนอความคิดเห็น และมีสิทธิมีเสียงโดยเท่าเทียมกัน จำนวน 29 ข้อเสนอ



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งทุกระดับตำแหน่ง จำนวน 920 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973 :1088-89) ที่ความคลาดเคลื่อน 0.05 และใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ได้พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 279 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยรวม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.908 และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

สามารถเก็บข้อมูลได้ครบทั้ง 279 คน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูล ด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สมการถดถอยพหุคูณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยได้ใช้เวลาในการลงพื้นที่แจกจ่ายและเก็บข้อมูลภาคสนามโดยขอความร่วมมือ จากพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือน ตุลาคม ถึง เดือนธันวาคม รวมระยะเวลาประมาณ 3 เดือน

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบ ประมวลผล กำหนดรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้วิธี Stepwise multiplier Regression Analysis

5) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยการหาค่าความถี่ (Frequency)

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.9 มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.7 มีการศึกษาระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 44.4 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 53.8 มีระดับตำแหน่งปฏิบัติงานระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 60.6 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.7

1.3.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

1) วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ผลการวิจัยในภาพรวม พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.89) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.99) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.75) และสามารถอธิบายผลการวิจัยระดับความผูกพันในแต่ละด้านได้ ดังนี้

ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์กร

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.95) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พร้อมเสมอที่จะนำพาองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.14) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.30)

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.75) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการประสบความสำเร็จขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.04) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ตนเองเห็นด้วย และยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 2.28)

ด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.99) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คิดว่าองค์กรมีความหมายต่อเอง และสมควรได้รับความจงรักภักดีจากตน (ค่าเฉลี่ย 3.07) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรจนเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ย 2.88)

2) วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1) ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ผลการวิจัยในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.72) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมีอิสระในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.84) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 2.51) สามารถอธิบายผลการวิจัยของปัจจัยในแต่ละด้านได้ ดังนี้

ปัจจัยด้านความมีอิสระในงาน

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.84) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.05) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ กฎระเบียบของหน่วยงานไม่ส่งผลต่อความอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.53)

ปัจจัยด้านความท้าทายของงาน

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.73) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานของตนเองมีการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.96) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ไม่เคยเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 2.52)

ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.71) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้มีการอบรม หรือศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของพนักงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.94) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ องค์กรมีระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.46)

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.51) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การติดต่อสื่อสารระหว่างตนเองกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปโดยสะดวก (ค่าเฉลี่ย 2.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.22)

ปัจจัยด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คิดว่าการมีส่วนร่วมของตนเองส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.07) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คิดว่าเพื่อนร่วมงานพร้อมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.58)

2) ผลการศึกษาการส่งผลของปัจจัยต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ผลการวิจัยการถดถอยแบบขั้นตอน)

(1) ปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรด้านความท้าทายของงานรองลงมา ได้แก่ ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารและด้านความมีอิสระในงานตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้ร้อยละ 51.4

ผลการวิเคราะห์นำไปสู่ข้อสรุป โดยพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทายของงานด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารและด้านความมีอิสระในงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนตัวแปรด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์

(2) ปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรรองลงมา ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้ร้อยละ 49.4

ผลการวิเคราะห์นำไปสู่ข้อสรุป โดยพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนตัวแปรด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์

(3) ปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยเรียงลำดับจากมากไป

หาน้อย ได้แก่ ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารรองลงมา ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านความท้าทายของงาน และด้านความมีอิสระในงานตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้ร้อยละ 38.9

ผลการวิเคราะห์นำไปสู่ข้อสรุป โดยพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความมีอิสระในงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนตัวแปรด้านตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรพบว่าไม่มีความสัมพันธ์

(4) ปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตัวแปรด้านความท้าทายของงานรองลงมา ได้แก่ ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและด้านความมีอิสระในงานตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้ร้อยละ 34.4

ผลการวิเคราะห์นำไปสู่ข้อสรุป โดยพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทายของงานรองลงมา ได้แก่ ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและด้านความมีอิสระในงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนตัวแปรด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์

3) วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

จากการศึกษา พบว่า พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีข้อเสนอแนะโดยรวม 642 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านองค์กรควรดำเนินการใด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มการยอมรับเป้าหมายขององค์กรจำนวน 232 ข้อเสนอ ด้านองค์กรควรดำเนินการใด เพื่อให้ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น จำนวน 208 ข้อเสนอ และด้านองค์กรควรดำเนินการใด จึงจะสามารถทำให้บุคลากรต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จำนวน 202 ข้อเสนอ โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านองค์การควรดำเนินการใด เพื่อให้ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น พบว่า มีข้อเสนอโดยรวม 208 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอแนะที่พบมากที่สุด ได้แก่ สร้างขวัญ กำลังใจ แก่พนักงาน เช่น เพิ่มค่าตอบแทน หรือสวัสดิการ หรือ โบนัสให้กับผู้ที่มีความตั้งใจปฏิบัติงาน หรือ เพิ่มในลักษณะของค่าวิชาชีพ หรือค่าเลี้ยงขวัญอันตรายจำนวน 49 ข้อเสนอ รองลงมา คือ ดูแล เอาใจ ใส่เรื่องสวัสดิการ และความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดีขึ้น จำนวน 35 ข้อเสนอ

ด้านองค์การควรดำเนินการใด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มการยอมรับเป้าหมาย ขององค์กรพบว่า มีข้อเสนอโดยรวม 232 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอแนะที่พบมากที่สุด ได้แก่ มุ่งเน้น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานมีความสามัคคี มีวินัย รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม จำนวน 38 ข้อเสนอ รองลงมา คือ นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน จำนวน 34 ข้อเสนอ

ด้านองค์การควรดำเนินการใด จึงจะสามารถทำให้บุคลากรต้องการที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกขององค์กรต่อไป พบว่า มีข้อเสนอโดยรวม 202 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอแนะที่พบมากที่สุด ได้แก่ มีระบบบริหารงานบุคคลที่ดี ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยเท่าเทียมกันอย่าง ยุติธรรม จำนวน 32 ข้อเสนอ รองลงมา คือ เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น ให้ โอกาสเจ้าหน้าที่ระดับล่างในการเสนอความคิดเห็นและมีสิทธิมีเสียงโดยเท่าเทียมกัน จำนวน 29 ข้อเสนอ

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการ เลือกตั้ง ผู้วิจัยขออภิปรายผล โดยแบ่งออกเป็น 3 หัวข้อ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
พบว่าในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านความตั้งใจคงไว้ซึ่งสมาชิก ภาพขององค์กรเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งน่าจะสืบเนื่องมาจากบุคลากรคิดว่าองค์กรมีความหมายต่อตนเอง และสมควรได้รับความจงรักภักดีจากตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) และศิริพร ไทยภรณ์ (2554) ที่พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันระดับมากในด้านความ ปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างไรก็ตาม ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของศิริเกศ สิงห์ศิริ (2551) ซึ่งพบว่าเจ้าหน้าที่องค์กรการค้ำของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ยังพบด้วยว่า หากเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการบริหารงาน หรือระบบงาน ก็ยังคงตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งเมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า สอดคล้องกับแนวคิดที่เสนอโดย Hewitt Associates (2005 อ้างใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์, 2550:15) ซึ่งอธิบายว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรมกล่าวคือสามารถสังเกตได้จากการพูดถึงองค์กรในแง่บวกและพิจารณาได้จากการดำรงอยู่นั้นคือพนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไปโดยคิดว่าพนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กรจึงเห็นได้ว่าความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสำคัญเพราะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกในทางบวกมีความจงรักภักดีโดยปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งและก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์กรซึ่งสิ่งนี้เป็นเสมือนสิ่งกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ผลของปัจจัยลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

การวิจัยการถดถอยแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยลักษณะงาน กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทายของงานด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารและด้านความมีอิสระในงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ หากองค์กรให้ความสำคัญในประเด็นเหล่านี้เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลดีขึ้นไป พนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากยิ่งขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers และ Porter (1991) (อ้างใน รุจิ อุษศิศิลป์ศักดิ์ 2546) ได้อธิบายไว้เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือบทบาทลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ต้องมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินใจด้วยตนเอง มีลักษณะงานที่ท้าทาย ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ งานที่ท้าทายจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จและยังกล่าวถึงลักษณะขององค์กร ในเรื่องของการกระจายอำนาจในองค์กรที่ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจการบริหารมาสู่การปฏิบัติ ใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ รวมไปถึงความตระหนักว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร รู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กร และยังมีผลสอดคล้องกับแนวคิดของ Dunham, Grube และ Castanede (1994: 370-380) (อ้างใน ชีระพนธ์ มณีสุต 2552: 23) ซึ่งเสนอว่า ความเป็นอิสระและ

ความสำคัญของงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านของจิตใจ และการมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อนันตชัย คงจันทร์ (2529: 36-38) กล่าวว่า คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความมีอิสระ ความท้าทาย คุณลักษณะเกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจให้สมาชิกในองค์การได้ร่วมตัดสินใจ และประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ความตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์การ ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

เทียบเคียงได้กับงานวิจัยของ ศศินบุญ บุญยิ่ง (2544: 82-83) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน อันได้แก่ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในงาน งานที่มีการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การรับรู้ถึงความสำคัญของตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers และ Porter ที่กล่าวไว้ว่า ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การน่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งส่วนใหญ่ที่โอนย้ายมาจากหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับคำตอบแทนก่อนข้างสูงอยู่แล้วถึงแม้จะไม่มีตำแหน่งงานในสายบริหาร อีกทั้งการเข้าสู่ตำแหน่งในขณะนี้เปิดให้เฉพาะสายงานบริหารเท่านั้น ยังไม่มีในส่วนของสายงานวิชาการ ซึ่งบางคนอาจจะไม่มีความถนัดในงานด้านการบริหารจัดการเท่าใดนัก อีกทั้งหากสอบบรรจุได้อาจมีตำแหน่งงานบางส่วนที่ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ไปปฏิบัติงานยังส่วนภูมิภาค ซึ่งการปฏิบัติงานของสำนักงานนี้ เป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะและมีความเกี่ยวพันโดยตรงกับงานทางการเมือง ซึ่งมีความเสี่ยงสูงต่อการถูกฟ้องร้องเป็นคดีความ และในบางครั้งการปฏิบัติหน้าที่ยังมีความเสี่ยงภัยอันตราย โดยเฉพาะในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และเขตพื้นที่ที่มีความขัดแย้งทางการเมืองอย่างรุนแรง ข้อค้นพบในอีกประเด็นหนึ่งคือ ในส่วนของพนักงานที่สอบบรรจุเข้ามาเป็นพนักงานของสำนักงานโดยตรง มักมีความมุ่งหวังที่จะแสวงหาโอกาสก้าวหน้าในหน่วยงานอื่น อาทิ หน่วยงานอัยการ หรือหน่วยงานของศาล ซึ่งหน่วยงานควรพิจารณาในประเด็นนี้ว่าควรจะมีการผลักดันอย่างไร จึงจะทำให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานนี้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น หน่วยงานอาจจะมีการปรับโครงสร้างโดยกำหนดสายความก้าวหน้าให้กับพนักงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ ให้เห็นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดวิธีการพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับพนักงาน หากองค์การให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้า และความมั่นคง

ในการทำงานของพนักงาน พนักงานก็จะไม่ละทิ้งองค์การไปด้วยเหตุขาดความก้าวหน้าแต่จะมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าต่อไปในหน่วยงานของตน

2.3 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยจะอภิปรายโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้

2.3.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในงาน

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมีอิสระในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งน่าจะเป็นเพราะบุคลากรสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ กฎระเบียบของหน่วยงานไม่ส่งผลต่อความอิสระในการปฏิบัติงาน แสดงว่าความมีอิสระยังคงถูกจำกัดด้วยกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอยู่บ้าง ซึ่งหน่วยงาน (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง) ควรพิจารณาในประเด็นนี้ เพื่อให้เป็นไปตามแนวคิดของ Kanter(1968) (อ้างใน ทิวาแก้ววิเชียร 2552: 21) เกี่ยวกับความผูกพันควบคุม (Control Commitment) ซึ่งหมายถึงความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่มซึ่งหากจะให้การยึดถือนี้ส่งผลทางบวกก็จำเป็นที่หน่วยงานจะต้องกำหนดมาตรฐาน หรือกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเกี่ยวข้องกับหน้าที่พวกเขาเริ่มต้นประเมินค่าทางบวกเห็นชอบกับศีลธรรมจริยธรรมความสมเหตุสมผลผลการแสดงค่านิยมของบุคคลของกลุ่มดังนั้นการเชื่อฟังต่อความต้องการเหล่านี้ก็เป็นความจำเป็นของมาตรฐานของสังคมและการลงโทษในระบบต้องคำนึงถึงความเหมาะสม

2.3.2 ด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรองลงมาเป็นลำดับที่สอง ซึ่งน่าจะเป็นเพราะการได้รับการยอมรับจากองค์การว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ได้รับการยกย่องให้เกียรติ มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์การ อย่างไรก็ตาม พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คิดว่าเพื่อนร่วมงานพร้อมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ แสดงว่าความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การนี้ ยังคงมีข้อจำกัดจากการขาดความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานควรพิจารณาในประเด็นนี้ เพื่อให้เป็นไปตามแนวคิดของ Buchanan (1974: 533) (อ้างในทิวา แก้ววิเชียร 2552: 25) ที่พบว่า หากสมาชิกในองค์กรได้รับการยอมรับจากองค์การ และมีความรู้สึกว่ามีค่าต่อองค์การ ซึ่งหากมีมากเท่าใด ก็จะยิ่งทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากเขาเห็นว่า องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของเขาที่จะให้ผู้อื่นยก

ย่องสรรเสริญตน (self-esteem) ได้ ส่วน Katz and Kahn พบว่า การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญจะทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หรือเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จากการที่เขาได้ทุ่มเทแรงกายให้กับองค์กร ทำให้เขารู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า การได้รับการยอมรับอาจแสดงได้หลายลักษณะ เช่น การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากปกติ การได้รับรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับการเชิดชูเกียรติทางสังคม ทำให้สถานภาพในองค์กรสูงขึ้น การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร หรือการที่หน่วยงานเห็นความสำคัญของตนเอง เขาอาจจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่เขาทำงานอยู่ เนื่องจากองค์กรสามารถสนองตอบความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องเขาได้

2.3.3 ด้านความท้าทายของงาน

ผลการศึกษาพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรองลงมา เป็นลำดับที่สาม น่าจะเป็นเพราะว่า งานที่ทำทายนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร เพราะงานที่ทำทายเปรียบเสมือนแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ความท้าทายจึงมีผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร การได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายนั้น เท่ากับการที่ได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษางานที่แปลกใหม่ ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความรู้สึกผูกพันต่องานตามมาในที่สุด อย่างไรก็ตาม พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ไม่เคยเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ทำ แสดงว่า ความท้าทายของงานยังคงถูกจำกัดด้วยงานที่มีลักษณะน่าเบื่อหน่ายอยู่บ้าง ซึ่งหน่วยงานควรให้ความสนใจในประเด็นนี้ ดังเช่นที่ Steers และ Porter (1991) (อ้างใน รุจิ อุศศิศิลป์ศักดิ์ 2546) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาทลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ งานที่มีลักษณะท้าทาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถ สติปัญญา ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ งานที่ทำทายจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพึงพอใจเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ ส่วนอนันตชัย คงจันทร์ (2529: 36-38) กล่าวว่า คุณลักษณะของงานที่มีความท้าทายเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผล หรือสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผลการศึกษาพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่สี่ น่าจะเป็นเพราะความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความ

ผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งที่จะต้องจำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันกับองค์กร แต่อย่างไรก็ตาม ตาม พบว่าข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ องค์กรมีระบบคุณธรรมในการพิจารณาความคิดความชอบที่เหมาะสมและยุติธรรม แสดงให้เห็นว่าโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ยังคงจำกัดด้วยระบบพิจารณาความคิดความชอบที่ไม่เหมาะสมและไม่ค่อยมีความยุติธรรมในความเห็นของพนักงาน ซึ่งหน่วยงานควรนำประเด็นนี้ไปพิจารณา เพื่อให้เป็นไปตามแนวคิดของ Buchanan และ Steers ที่พบว่า สมาชิกในองค์กรที่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง ดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงาน (Advancement of Career Opportunity) จะเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

2.3.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งน่าจะเป็นเพราะพนักงานมีความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวพนักงานและงานของพวกเขาเอง แต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ องค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ แสดงว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารยังคงถูกจำกัดด้วยนโยบายบางประการขององค์กร ซึ่งหน่วยงานควรพิจารณาในประเด็นนี้ เพื่อให้เป็นไปตามแนวคิดของ Buchanan ที่กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) หรือในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร และชงชัย สันติวงษ์ (2543:138) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือการที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการใช้วิธีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ เช่น การให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบ การตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมาย และนโยบายที่มอบหมาย การเข้ามามีส่วนร่วมโดยการลงมือทำจะช่วยสนองตอบต่อความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ประการ ดังนี้

- พนักงานต้องมีความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- ขอบเขตของการมีส่วนร่วมจะต้องมีความเหมาะสม เช่น การรับผิดชอบตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวกับงานของตนเอง ซึ่งเป็นงานที่มีข้อมูลเพียงพอ แต่ไม่ใช่ให้รับผิดชอบตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องขององค์กรทั้งหมด
- องค์กรจะต้องจัดหาข้อมูลให้พนักงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้เขาสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

- ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเต็มใจที่จะให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึงว่า ในบางสถานการณ์นั้น องค์กรอาจจะไม่จำเป็นต้องให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมก็ได้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง หรืออีกนัยหนึ่ง หากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อเรื่องดังกล่าวให้มากขึ้น ก็จะส่งผลให้ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยเห็นควรพิจารณาปรับปรุงด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน เพื่อการวางแผน ปรับปรุง และกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแนวทางการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยแยกเป็นรายด้าน

3.1.1 ข้อเสนอแนะด้านความมีอิสระในงาน

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ด้านความมีอิสระในงาน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กฎระเบียบของหน่วยงานไม่ส่งผลต่อความอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.53) ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะข้อคิดเห็นประกอบผลการศึกษา ดังนี้

1) ควรกำหนดกฎระเบียบของหน่วยงานให้มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยกฎระเบียบของหน่วยงานจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติงานซึ่งกฎระเบียบของหน่วยงานที่มีความยืดหยุ่นจะส่งผลให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2) ควรให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน หรือการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญตามความเหมาะสม เนื่องจากพนักงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญจะสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องกังวลถึงผลกระทบต่องานในด้านอื่น ๆ และที่สำคัญจะส่งผลให้พนักงานสามารถใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

3.1.2 ข้อเสนอแนะด้านความท้าทายของงาน

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งด้านความท้าทายของงานพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือไม่เคยเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 2.52) ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะข้อคิดเห็น ดังนี้

1) ควรปลูกจิตสำนึกให้พนักงานเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน เนื่องจากงานเป็นหัวใจสำคัญสำหรับพนักงาน ส่วนพนักงานก็เป็นหัวใจสำคัญสำหรับองค์กร โดยงานที่รับผิดชอบอยู่ถือเป็นงานที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และไม่ใช่งานที่ใคร ๆ ก็สามารถทำแทนได้ ดังนั้นควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน และควรมีการโยกย้ายหรือพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้พนักงานได้ไปทำงานในส่วนที่มีความสำคัญมากขึ้นตามความเหมาะสม เพราะงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถถือเป็นลักษณะงานที่เป็นแรงจูงใจทำให้อยากที่จะปฏิบัติงาน

2) ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.3 ข้อเสนอแนะด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.22) ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะข้อคิดเห็น ดังนี้

1) ควรเปิดโอกาสให้พนักงานหรือตัวแทนพนักงานได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดนโยบายขององค์กรบ้างตามความเหมาะสม เนื่องจากจะทำให้พนักงานเข้าใจในกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนอย่างลึกซึ้ง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2) ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะข้อปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นการแลกเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน อันจะนำไปสู่ความคิดเห็นที่มีประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรมากขึ้น

3.1.4 ข้อเสนอแนะด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งด้านความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คิดว่าเพื่อนร่วมงานพร้อมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.58) ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะข้อคิดเห็น ดังนี้

1) ควรจัดให้พนักงานได้มีการพบปะสังสรรค์กันในองค์กรบ้างตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการผ่อนคลาย และทำให้พนักงาน ได้ทำความรู้จักกันระหว่างแผนกต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรักความสามัคคีโดยพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ และที่สำคัญเมื่อพนักงานรักใคร่ปรองดองกัน เป็นมิตรที่ดีต่อกัน จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานการประสานงานภายในองค์กรก็จะเกิดความราบรื่น สิ่งตามมา คือ พนักงานจะเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2) ผู้บังคับบัญชาควรชื่นชมและยอมรับในความสามารถของพนักงานหากปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กร และที่สำคัญจะทำให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาวิจัยในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด พนักงานการเลือกตั้งประจำจังหวัดมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด และปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นการเพิ่มเติม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อความเหมาะสมและได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองทอง อยู่สุข (2533) *พฤติกรรมองค์กร* คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จิระประภา อัครบวร (2549) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างความผูกพันในองค์กร”
วารสารข้าราชการ 51 (พฤษภาคม-มิถุนายน): 6 – 7
- จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
- ชัยทวีเสนะวงศ์ (2550) การผูกใจพนักงาน (Employee Engagement) ค้นคืนวันที่ 10 สิงหาคม 2555
จาก <http://www.consultthai.com/article/article31.pdf>.
- ช่อสุดา โสระดา (2551) “ความผูกพันของพนักงาน บริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด”
การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ (2551) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554) “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ
เยาวชน” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ทิวา แก้ววิเชียร (2552) “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตัวในการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชากับความ
ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา: กรณีศึกษา บริษัท เคียวโคไคเวอร์ค
(ประเทศไทย) จำกัด” ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- เทอดอนันต์ แลลัมเขตต์ (2554) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงาน
ใหญ่” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธงชัย สมบูรณ์ (2549) *จากองค์กรแห่งการเรียนรู้...สู่องค์กรเปี่ยมสุข* กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์ปราชญ์สยาม
- ธงชัย สันติวงษ์ (2543) *หลักการจัดการ* พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ธัญชารัตนพันธ์ (2550) “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธีระพนธ์ มณีสุต (2552) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
 องค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์
 ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
 ในพระบรมราชูปถัมภ์

ประพันธ์ นัยโกวิท (2550) *บทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการเลือกตั้งสำนักงาน
 คณะกรรมการการเลือกตั้ง กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ رأไทยเพรส*

พรเทพ ล้อมพรม (2544) “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพัน
 ต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญา
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ.2550”
 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2550) กรุงเทพมหานคร

พัฒนพงษ์ศรีปราโมชและคณะ (2553) “การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของ
 องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายการผลิตของบริษัทกรุงเทพ
 อิเลคทรอนิกส์” *วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา* 4, 1 (มกราคม - มิถุนายน): 31-38

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552) *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย
 ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร
 สำนักพิมพ์เสมอธรรม*

เพียงพิศรักษ์ทอง (2554) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา
 จังหวัดตรัง” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

รุจิอุศศิลป์ศักดิ์ (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ใน
 อำเภอเมืองเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
 บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ลัดดาสังข์พานโรจน์ (2545) “บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในทรศณะของพนักงาน
 บริษัทชินไทยเอ็นจีเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชั่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วรินทร์ เศรษฐแสง (2548) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดฉะเชิงเทรา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

วิณะพรหมเพชรและจิระวัฒน์ต้นสกุล (2554) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร” *วารสารคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี* 22, 3 (กันยายน – ธันวาคม)

วันชัย มีชาติ (2544) *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิชัย รวิพันธ์ (2546) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิเชียร วิทยอดม (2553) *องค์การและการจัดการ* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ธนรัชการพิมพ์

ศศินบุญ บุญยิ่ง (2544) “ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ศิริพร ไทยกรณ์ (2554) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ศิริเกศสิงห์ศิริ (2551) “ความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาเจ้าหน้าที่องค์การการค้าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สวนีย์ แก้วมณี (2549) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” *วารสารการบริหารคน* 27, 3: 11 – 14

สันต์ฤทัยลิ้มวีรพันธ์ (2550) “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษาบริษัทระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2555) *รายงานผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2553* กรุงเทพมหานคร รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977)

- _____ (2553) 12 ปี กกด. *ข้ามพ้นวิกฤต เพื่อการเลือกตั้งที่สุจริตและเที่ยงธรรม*
 กรุงเทพมหานคร รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977)
- สุนันท์ศิริลือสกุลเพชร (2551) “ความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษานาครนกรหลวงไทยจำกัด
 (มหาชน) สำนักงานใหญ่” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาพัฒนา
 สังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เสนาะติเยาว์ (2535) *การบริหารโดยใช้อิทธิพล* กรุงเทพมหานคร
 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสาวนีย์ ภูทอง (2549) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรกรณีศึกษาบริษัท
 เนาวรัตน์พัฒนาการจำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการพัฒนาศาสตร์ สาขาการพัฒนาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
 ศาสตร์
- อนันตชัย คงจันทร์ (2529) “ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)”
วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ (กันยายน): 34-41
- อุทัยเลาหิเชียรและวเรชจันทร์ (2531) *การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย*
 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์บรรณสารการพัฒนา
- อุษณะอำนาจสกุลฤทธิ์ (2551) “ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
 สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาบริหารรัฐกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Burke Institute. (2007). “Employee Engagement & Retention Management.” Available. ค้นคืน
 วันที่ 8 สิงหาคม 2555 จาก [http://www.burke.com/Services/EERM/ services.Cfm?id=](http://www.burke.com/Services/EERM/services.Cfm?id=180)
 180 (20 October 2007).
- IES institute for employment studies. (2004). “What is Engagement?.” Available.
 ค้นคืนวันที่ 10 สิงหาคม 2555 จาก [http://www.employment-studies.](http://www.employment-studies.co.uk/summary/summary.php?Id=408)
 co.uk/summary/summary.php?Id=408



ภาคผนวก

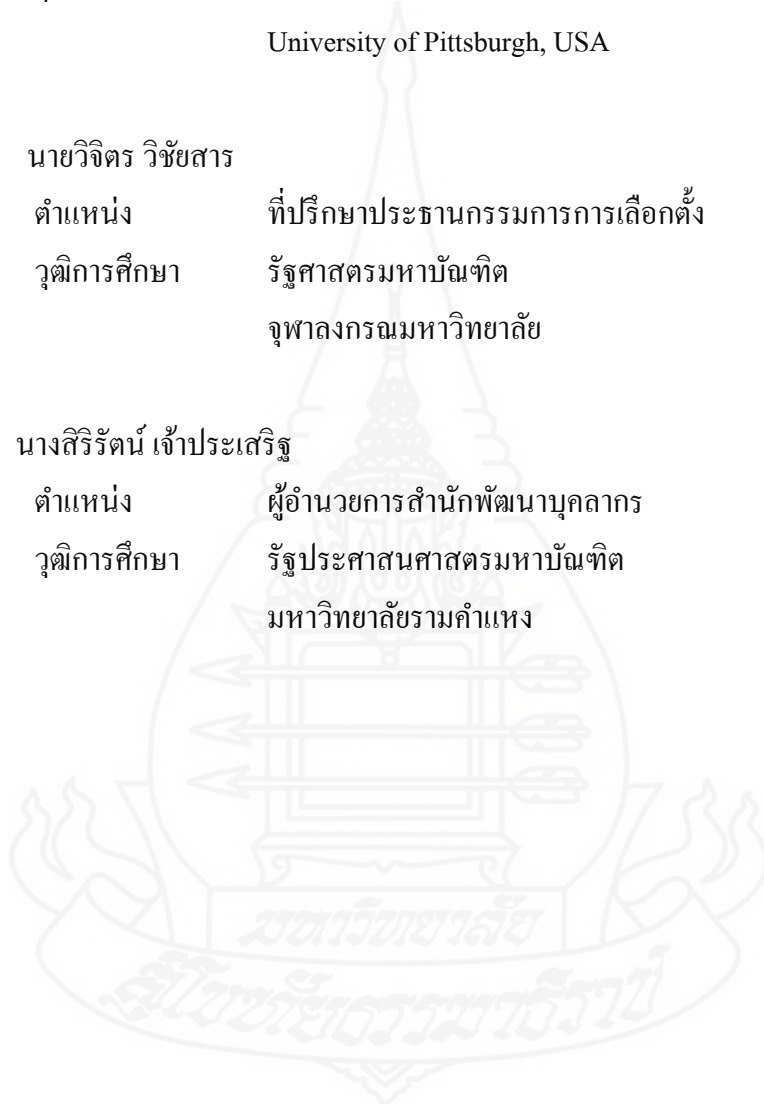


ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

1. หม่อมหลวง ประทีป จรุงโรจน์
ตำแหน่ง ที่ปรึกษาประธานกรรมการการเลือกตั้ง
วุฒิการศึกษา Master of Political Science
University of Pittsburgh, USA
2. นายวิจิตร วิชัยสาร
ตำแหน่ง ที่ปรึกษาประธานกรรมการการเลือกตั้ง
วุฒิการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. นางสิริรัตน์ เจ้าประเสริฐ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร
วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง





ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง”

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ท่านเห็นว่าตรงกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

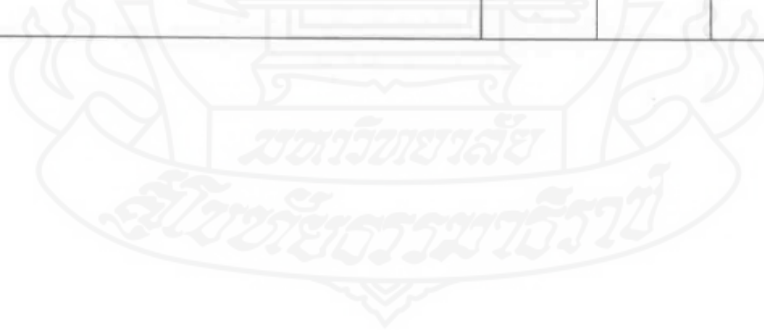
<p>1. เพศ</p> <p><input type="checkbox"/> ชาย</p> <p><input type="checkbox"/> หญิง</p> <p>2. อายุ</p> <p><input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 30 – 40 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป</p> <p>3. ระดับการศึกษา</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับปริญญาโท</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับสูงกว่าปริญญาโท</p> <p>4. สถานภาพสมรส</p> <p><input type="checkbox"/> โสด</p> <p><input type="checkbox"/> สมรส</p> <p>หม้าย/หย่าร้าง</p>	<p>5. ระดับตำแหน่ง</p> <p><input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานระดับต้น</p> <p><input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานระดับกลาง</p> <p><input type="checkbox"/> บริหารระดับกลาง</p> <p><input type="checkbox"/> บริหารระดับสูง</p> <p>6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> 0 - 5 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป</p>
---	---

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความมีอิสระในงาน				
7. ท่านวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. ท่านสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่านได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องกังวลถึงผลกระทบต่องานด้านอื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ท่านมีอิสระในการทำงาน และการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. กฎระเบียบของหน่วยงานไม่ส่งผลกระทบต่อความอิสระในการปฏิบัติของท่าน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ความท้าทายของงาน				
12. ท่านไม่เคยเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ท่านทำ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นตรงกับอุดมการณ์ของท่าน ท่านจึงมุ่งปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็วเสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. งานของท่านมีการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมาก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของงานที่ท่านรับผิดชอบ				
17. ท่านรู้สึกว่าการในความรับผิดชอบของท่านเป็นสิ่งที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
18. ท่านมีโอกาสรับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของท่าน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. ท่านคิดว่ามีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านทำ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. องค์กรสนับสนุนให้มีการอบรม หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของพนักงานอยู่เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. งานของท่านก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ท่านคาดหวัง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. องค์กรของท่านมีระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมและยุติธรรม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<u>การมีส่วนร่วมในการบริหาร</u>				
25. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะ ข้อปฏิบัติงาน ได้ตลอดเวลา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. การติดต่อสื่อสารระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปโดยสะดวก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดนโยบายขององค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. ท่านสนใจอย่างมากในการมีส่วนร่วมเพื่อแสดงความคิดเห็นในการ พัฒนาองค์กร และให้ความสนใจทุกครั้งที่มีโอกาส	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร</u>				
30. ท่านคิดว่าการปฏิบัติของหน่วยงานที่มีต่อท่าน ทำให้ท่านรู้สึก เป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. ท่านคิดว่าการมีส่วนร่วมของท่านส่งผลต่อความสำเร็จต่อองค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. การแสดงความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. งานในความรับผิดชอบของท่านต้องใช้ทักษะ หรือความชำนาญ เฉพาะด้าน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. งานที่ท่านปฏิบัติมีความหมายและความสำคัญต่อองค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานพร้อมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด **เพียงคำตอบเดียว**

คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การ				
36. ท่านเต็มใจใช้เวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนในการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. ท่านได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญของท่านปฏิบัติงานให้องค์การ อย่างเต็มศักยภาพ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบ ส่งผลถึงความสำเร็จต่อองค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม กับผลการปฏิบัติงานของท่าน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. ท่านพร้อมเสมอที่จะนำพาองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กร				
43. ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรมีความเหมาะสม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาที่องค์กรประสบ เปรียบเสมือนปัญหาของตนเอง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. ท่านมีความยินดี และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. ท่านมักกล่าวถึงองค์กรในทางบวกให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วย และยอมรับ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการประสบความสำเร็จขององค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ความตั้งใจที่จะส่งเสริมภาพขององค์กร				
50. ท่านคิดว่าสามารถร่วมงานกับองค์กรส่งผลให้ท่านประสบ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ความสำเร็จในอาชีพ				
51. ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กรเป็นความคิดที่ถูกต้อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. หากเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการบริหารงาน หรือระบบงาน ท่านยังเต็มใจปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. ท่านคิดว่าองค์กรมีความหมายต่อท่าน และสมควรได้รับ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ความจงรักภักดีจากท่าน				
54. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรจนเกษียณอายุ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางกัณทิมา คุณาวงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	11 ธันวาคม 2514
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
สถานที่ทำงาน	ฝ่ายกิจการประชนกรรรมการการเลือกตั้ง สำนักเลขานุการคณะกรรมการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

